

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**



**EL CONTRATO COLECTIVO Y LA NATURALEZA  
DE SUS NORMAS OBLIGATORIAS Y PROTESTA-  
TIVAS EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**CARLOS GUTIERREZ SANCHEZ**

**México, D. F.**

**1976**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ESTA TESIS SE ELABORO EN EL  
SEMINARIO DE DERECHO DEL --  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL--  
QUE DIGNAMENTE DIRIGE NUES-  
TRO MAESTRO, DOCTOR EN DERE-  
CHO, ALBERTO TRUEBA URBINA,  
BAJO LA DIRECCION DEL LIC.-  
FLORENTINO MIRANDA H.

A MIS PADRES  
RANULFO Y ROSITA CON EL  
CARINO DE SIEMPRE Y A -  
QUIENES DEBO TODO EN LA  
VIDA

A CHUY

A MIS HERMANOS  
MIGUEL ANGEL, MANUEL, OSCAR,  
FERNANDO, ROSA MARIA, MARIA  
ALEJANDRA, MAURO, JORGE AN-  
TONIO, JOSEFIA, GUSTAVO Y -  
MARIA DEL ROSARIO

EL CONTRATO COLECTIVO Y LA NATURALEZA DE SUS NORMAS OBLIGATORIAS  
Y POTESTATIVAS EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO.-

LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910.

- a).- Primera Proclama.
- b).- Las Huelgas de Cananea y Rio Blanco.
- c).- Triunfa la Revolución: El Régimen Maderista.
- d).- La Revolución Constitucionalista.
- e).- La Convención de Aguascalientes.
- f).- El Pacto de la Clase Obrera y el Gobierno.
- g).- El Ideario Socialista de la Clase Obrera.
- h).- El Congreso Constituyente de 1917.

CAPITULO SEGUNDO.-

ASOCIACION NACIONAL OBRERA, ORIGEN Y DESARROLLO.

- a).- Libertad de Reunión.
- b).- La Primera Asociación Sindical de Trabajadores.
- c).- La Asociación Obrera Mexicana hasta la Revolución de 1910.
- d).- La "Casa del Obrero Mundial" en el Movimiento Sindical de México.
- e).- El Derecho de Asociación Profesional en el - Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

CAPITULO TERCERO.-

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a).- Antecedentes Históricos.
- b).- Aplicación, Empresa, Región y País.
- c).- Sujetos que intervienen en la Celebración.

CAPITULO CUARTO.-

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a).- Según la Doctrina Extranjera.
- b).- En la Doctrina Mexicana.
- c).- En la Legislación Mexicana.

## **CAPITULO QUINTO.-**

### **CARACTERISTICAS DE LAS CLAUSULAS OBLIGATORIAS Y POTESTATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

- a).- Normativas.
- b).- Obligatorias.
- c).- Envoltura.
- d).- Eventuales y Ocasionales.

## **CAPITULO SEXTO.-**

### **NORMAS OBLIGATORIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

- a).- Concepto Jurídico.
- b).- Antecedentes.
- c).- Razón de Pactarías entre Sindicatos y Empresa.
- d).- Justificación.
- e).- Interpretación.
- f).- Procedimiento en la Ley Federal del Trabajo.
- g).- Procedimiento en la Convención Obrero-Patronal.
- h).- Crítica y la Cláusula de Exclusión.

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFIA**

CAPITULO PRIMERO

## **CAPITULO PRIMERO.-**

### **LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910.-**

- a).- **Primera Proclama.**
- b).- **Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.**
- c).- **Triunfa la Revolución: El Régimen Maderista.**
- d).- **La Revolución Constitucionalista.**
- e).- **La Convención de Aguascalientes.**
- f).- **El Pacto de la Clase Obrera y el Gobierno.**
- g).- **El Ideario Socialista de la Clase Obrera.**
- h).- **El Congreso Constituyente de 1916-1917.**

## LA REVOLUCION DE 1910.-

### a).- Primera Proclama.-

La génesis del Nuevo Derecho del Trabajo late en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios, Ricardo Flores Magón a la cabeza y otros adalides del movimiento liberatorio organizaron grupos contra el dictador independientemente de la Acción Política; en la propaganda se rebela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros. El documento de mas significación es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 10. de julio de 1906, los hermanos Flores Magón, Ricardo y Enrique, además de Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalfo Bustamante, constituyendo el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo de los Obreros Mexicanos. Por su importancia se reproduce lo mas importante para nuestra Materia:

Establecer un maximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de mas de un peso para aquellas regiones en que la vida es mas cara y en las que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

La reglamentación del servicio doméstico y del Trabajo a Domicilio.

Adoptar de inmediato medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo y del salario maximo y del salario mínimo.

Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

Obligar a los dueños de minas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad

a la vida de los operarios.

Obligar a los propietarios o patrones rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija recibir albergue de dichos propietarios o patrones.

Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los años.

Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

Obligar a los arrendadores de campo y casas que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

Prohibir a los patrones bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retrarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe de su trabajo el pago inmediato de lo que tienen ganado; suprimir las tiendas de raya.

Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleos y trabajadores sino unaminoría de extranjeros; no permitir, en ningún caso, que los trabajadores de la misma clase que realicen trabajos de la misma índole se pague más al extranjero que al mexicano, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos puntos del Programa, complementados con el Capítulo de las Tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano mediados de la primera década del presente siglo; en los momentos que la Dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo, las--

acciones obreras se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado.

Llamará la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el "Derecho de Huelga" el cual siempre ha sido un anhelo de la clase obrero; pero ello se explica con facilidad, ya que la Dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas; los trabajadores ejercían, aunque siempre sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos no había razón para hacer una solicitud al respecto.

Al declinar la plenitud de la Dictadura, los movimientos huelguísticos, de trascendencia como el de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista y el dominio de sus cómplices.

Los síntomas de la Dictadura desde 1906 manifiestan ya su estado patológico y, por lo tanto deviene el caos y su destrucción. La Unión Sindical de los trabajadores los colocaba en vías de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social, y para contener las ansias de liberación de las masas, el porfiriato recurrió a la vil violencia, asesinatos, derramamiento de sangre proletaria y "Regeneración" se convierte en el periódico revolucionario por excelencia.

b).- Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

En Cananea, Sonora, se organizó la Unión Liberal denominada "Humanidad", a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Dieguez; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, el cual tenía su sede en San Luis Missouri. En tal ocasión, Esteban B. Calderón, con un valor civil admirable, alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista la que cada día era mas desesperante, ya que daban bajos salarios y había recargo de trabajo para los obreros, para, de tal forma, aumentar las

múltiples ganancias de las empresas. Al fin de contrarrestar ésta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal -- "Humanidad" en sesión secreta protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes, en un sitio proximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron mas de doscientos obreros. Hablaron en el mitin Carlos Cuerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose en dicho mitin un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista. En la noche del 31 de mayo, en la mina denominada Oversight se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente y en tal forma abandonaron los trabajadores la Mina. El Gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", coronel Williams C. Green estimó serio el movimiento, pidiendo en su auxilio la intervención del C. Gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día 1o de junio; es decir, al día siguiente, mas de dos mil trabajadores-huelguistas recorrieron los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y poder llevar al cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana ocurrieron los lideres de los -- huelguistas a las oficinas de la Empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación, Licenciado Pedro D. Robles y las Autoridades del Lugar, siendo ellas el Presidente Municipal Doctor Filiberto V. Barroso, Comisario Pablo Rubio y Juez Menor, Arturo Carrillo. Por los huelguistas sus representantes -- eran, Esteban B. Calderón, Manuel M. Dieguez, Juan B. Batres, -- Mariano Mesina e Ignacio Martínez, quienes presentaron un Memorandum que contenía los siguientes puntos:

1o. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2o.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- El sueldo mínimo del Obrero será de Cinco Pesos.

II.- La destitución del Mayordomo Luis (Nivel 19).

III.-En Todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co." se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritaciones.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta Negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

El abogado de la Empresa calificó de absurdas las peticiones de los Obreros, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud. Como fueron negadas las peticiones categóricamente enseguida se improvisó un mitin frente a la Mina "Overnight", en el cual los comisionados informaron que la Compañía no había aceptado sus peticiones. Desde ese momento se inició la lucha organizándose una manifestación compacta que partió de la Mina con dirección al barrio de La Mesa, a efecto de invitar a los operarios de la Maderería de la Empresa a secundar el movimiento. Pero el Gerente de la Negociación Minera, quien conocía de antemano la debilidad de sus peticiones, preparó otros argumentos para él mas eficaces y de inmediato los puso en práctica: usó de las ametralladoras.

La manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de ese departamento para que hicieran causa común con los huelguistas y en virtud de que tales trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros y como no lo consiguió con una manguera roció de agua a los manifestantes, ayudado por su hermano Williams, mojado de tal forma las banderas que portaban. Ello no atemorizó a los huelguistas, quienes se acercaron amenazadoramente al edificio gritando "que salga el gringo desgraciado" y la respuesta fue una detonación y un obrero cayó al suelo bañado en sangre; entonces se inició una lucha; pero mientras los obreros a-

rojaban piedras, únicamente, los hermanos Metcalf les contestaban con balas y ello fue el principio de la gran lucha entre los huelguistas y sus agresores, lucha sangrienta, lo que ocasionó el incendio de la maderera y heridos y muertos de ambos bandos.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron con la manifestación y se dirigieron a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de Justicia; pero cuando se acercaban al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre los indefensos obreros hizo nuevas víctimas, ya que en el acto fallecieron seis personas, entre ellas un niño de once años.

El argumento del empresario se ponía en práctica, la masacre fría y premeditada empezaba; los obreros indignados no podían repeler la agresión por estar indefensos y únicamente contestaban los disparos con maldiciones y con piedras, entablándose de tal manera una lucha desesperada y desigual. El número de los muertos de este segundo combate llegó a diez, ocho de los cuales eran mexicanos; los heridos eran mas de quince y, también, debido a la gravedad de sus lesiones, era inevitable su muerte. Los americanos habían utilizado balas dum-dum, prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos.

Lo anterior fue el saldo del primer día de lucha, en el que las calles de Cananea se tiñeron de sangre obrera.

El Gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea con rurales gendarmes mexicanos y con mas de doscientos "rangers" de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Rinning; la misma mañana del día dos de junio fueron encarcelados mas de veinte obreros; por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el Gobernador, pero ello les fue impedido por los esbirros de la Empresa, entablándose de nuevo la lucha, la cual, lógicamente, era desigual, en virtud de que tal lucha era entre obreros desarmados y esbirros utilizados por la Empresa perfectamente armados con Maucers. La refriega duró hasta las diez de la noche, hora en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

Pero a lo lejos, en las montañas, se oía, y se seguirá oyendo, - el eco de consigna de los trabajadores plasmado en la siguiente frase.. "Morir antes que rendirnos"

En el periódico capitalino, "El Imparcial" de 3 - de junio de 1906, se publico un resumen de los sucesos en la siguiente forma: "Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa miner de Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuído, venían preparandouna huelga a la que no faltaron los incitadores de mala fe como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el 10. de junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Este mismo día, los trabajadores huelguistas - se dirigieron a la Maderería de la negociación para poder conseguir el apoyo de los representantes de los obreros pero fueron recibidos por los trabajadores norteamericanos a tiros; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del mayor Watts a - - Washington, fue de dos mexicanos muertos, los hermanos Metcalf y quince obreros mexicanos."

"Al día siguiente, dos de junio, se estableció la calma". Desde entonces, la prensa adjudica a los dirigentes de los trabajadores el título de "Incitadores de mala fe", sólo -- porque salen en defensa de sus compañeros exigiendo a la poderosa empresa Minera la nivelación de los salarios de los mexicanos en relación con los extranjeros; así como mejores condiciones de trabajo.

La acusación mas grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado en contra del Gobierno del Gral. Porfirio Díaz es la haber permitido el paso de tropas norteamericanas armadas para proteger a la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company". En virtud de que tal afirmación entrañaba una venganza Nacional, el mismo diario, "El Imparcial", en su Editorial de 7 de junio se encargo de desmentirla diciendo que .."no es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al Territorio Nacional; el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que el Tren que procedía de Naco, Arizona, vanfa-

el Gobernador de Sonora, Izabal, y un grupo de particulares norteamericanos armados, pero estas personas no formaban parte de las fuerzas armadas de aquél país, ni portaban uniforme; en su mayoría eran profesionales que venían a informarse de lo ocurrido; el gobernador de Sonora consiguió que esas personas regresaran sin descender del Tren"

En la conciencia nacional de la época se tenía como cierta la acusación y aún cuando el Imparcial la hubiera negado, la verdad es que el propio periódico manifestó, que en el tren que iba el Gobernador subió un grupo de particulares norteamericanos armados, que es casi seguro que hubiera declarado que consiguió que no bajaran del tren, pero la magnitud de los sucesos revela lo contrario.

La actitud resuelta de los trabajadores de cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con estos accediendo a sus peticiones; pero las supremas Autoridades nacionales no lo permitieron, según fue afirmado por personas enteradas de los hechos.

El día 5, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Dieguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se sometió a un proceso y se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en la Tinajas de San Juan de Uluá.

El epiflogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en consideraciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para sus defensores. Pero, sin embargo, ésta fue la primera chispa de la Revolución que habría de albergar, después de hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

En Rio Blanco, la huelga de 1907 no fue la primera, el espíritu de rebeldía se anunció entre movimientos que -- sin preparación alguna se sucedieron durante el año de 1896 el primero, en el invierno de 1898 el segundo, y a principios de este mismo siglo, el 28 de mayo de 1903, el último, el que ya recibió el nombre de huelga, con el que fue mas conocido. El origen de la huelga de Rio Blanco en 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización --

sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a mediados del año de 1906 se reunieron un grupo de obreros trabajadores en el jacal del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los unía, el trabajador Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos; se provocó la escisión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por el obrero Andrés Mota y el Profesor José Rubia, que sostenía que la conveniencia de crear una "Sociedad Mutualista" para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Manuel Avila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, quienes invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crearse una "SOCIEDAD MUTUALISTA DE AHORRO", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

Así, en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la Sociedad, Avila insistió con vehemencia, secundado por nuevos miembros, en constituir una unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patrones y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Círculo de Obreros Liberales", en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad: "Revolución Social".

Los deseos de mejoramiento de los trabajadores y la imperiosa necesidad de defensa colectiva contra la jornada quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz Edo. de México, Queretaro y el Distrito Federal. Indudablemente que esta actividad obrera causó profunda inquietud entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el Reglamento por las Fábricas de "Hilados y Tejidos de Algodón", cuyo contenido esencial es el siguiente:

LA jornada de trabajo sería de 6 a.m. a 8 p.m. - Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre se suspen

derán las labores a las 6 de la tarde.

La entrada al trabajo será de cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana. Se fijaron los días de fiesta y los cuales eran: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana Mayor, jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre. Se autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. Se prohibió a los trabajadores a admitir huéspedes sin permiso del administrador en las habitaciones que proporcionaba la fábrica.

Otra cláusula decía que en los casos de separación el trabajador debería desocupar la habitación en un plazo de tres días.

Dicho Reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906, en las Fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de obreros.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las Factorías de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Queretaro Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y de tal forma dominar a las masas proletarias en su primer intento de Asociación-Sindical. En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestaron enérgicamente contra dicho procedimiento Industrial, pero los patrones Veracruzanos en contubernio con los de Puebla aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento Poblano y, como consecuencia de ese acto, los obreros abandonaron sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse del ataque que entrañaba la actitud patronal. Desde éste momento los campos quedaron deslindados y se entablaba, definitivamente, la lucha entre el capitalismo y sin dicalismo.

tieron el conflicto provocado por el paro patronal al Arbitraje del Presidente de la República; por su parte los obreros pensaban que el Presidente y Dictador, en un rasgo humanitario, les hiciera justicia. Las comisiones de Obreros y patronos se trasladaron a la Capital de la República para realizar las gestiones pertinentes ante el ya citado Presidente.

El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del General Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores. "El Gran Círculo de Obreros Libres" convoca a sus agremiados para el día siguiente, domingo 6, con el objeto de informarles sobre el arbitraje.

El Domingo 5 de Enero, se reunieron los trabajadores en el Teatro "Gorostiza" y cuando les dieron a conocer el Laudo Presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el dictador. Acordaron no volver al trabajo, contrariando el Artículo 10. del Laudo arbitral, que declaraba expresamente que el Lunes 7 de Enero de 1907 se abrirían las Fábricas de los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

"El Lunes 7 de Enero dicen los Liz Arsubida, amaneció brumoso y pesimista. Las Fábricas lanzaron su ronco alvido, llamando a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el Laudo Presidencial, máxime cuando habían hecho correr -- la versión de que las autoridades de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara, desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro. De todas las calles que conducen a las factorías, se vió avanzar la masa compacta de obreros, que los amos satisfechos veían regresar ven--

cidos. Pronto se desengañaron; aquél conglomerado no llegaba como otros días sumiso y dominado, cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro el odio y el dolor. Los días de huelga con su cortejo de hambre, de zozobra, había acumulado un gesto de amargura y sabiendo que había llegado el momento de la lucha en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la conminación Presidencial, vinieron también para saber quiénes entre ellos flaqueaban rompiendo las filas proletarias, para castigarlos.

Hombres y mujeres encolerizados se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento, después la muchedumbre se dirige a Nogales y Sta. Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en la cárcel incendiando éstas y -- las tiendas de raya. El pueblo hizo justicia por su propia mano frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución Obrera, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz, viva la Revolución Obrera". El corolario de este acto, fué el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre, que llevó a cabo el Gral. Rosalfo Martínez, en el cumplimiento de órdenes presidenciales.

"Es de noche, dice Salazar Escobedo, el sol en su último rayo se ha llevado los postreros alientos de los -- victimados; la lucha, con amante compañerismo envuelve ahora los cuerpos que yacen insepultados en el solitario camino -- que huele a pólvora y sangre; los chacales husmean en los con tornos de las Fábricas, poniendo sitio a los proletarios hogares, a la débil claridad de la diosa selene siguen matando a obreros indefensos".

Se han cumplido las órdenes del Palatino, agregan los mencionados escritores, el César mandó la muerte a -- los plebeyos tejedores y éstos la han recibido en la más alta forma; las víctimas son llevadas en carros a ignorados lugares, "El gran Círculo de Obreros Libres" ha hallado la gloriosa de

rrota: el dolor impera en la desolada serranía, más el honor proletario irradia incólume como la bruñida cima de la cumbre del Citlaltépetl. Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fué restablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo y finalmente se reanudaron las labores en las Fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

El estudio del Porfiriato, desde su nacimiento hasta su terminación, lo han realizado con acierto los ilustres historiadores mexicanos Valadez y Casfo Villegas. Imposible señalarlo en tan pocas líneas, pero en lo esencial sobresalen las finanzas públicas por encima de la agricultura, la industria, así como también la ambición rentista del Capitalista. Ante todo es punto de partida del desarrollo Industrial basado en la explotación del obrero.

El Porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la "Revolución Mexicana", originalmente burguesa.

#### c) TRIUNFA LA REVOLUCION Y EL REGIMEN MADERISTA.

En el terreno político, Don Francisco I. Madero se enfrenta al régimen del Gral. Porfirio Díaz, para participar en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios: "SUFRAGIO EFECTIVO Y NO REELECCION", que entusiasmaron a las masas para impedir que continuara al frente del poder -- Ejecutivo del Dictador. Presionado en todas formas y a punto de ser apresado el señor Madero, se vió obligado a lanzar el famoso "Plan de San Luis" que aparece firmado en San Luis Potosí el 5 de Octubre de 1910 y en cuyo artículo 7o. señala el 20 de Noviembre para que la ciudadanía tomara las armas contra el Gobierno de Don Porfirio. Y la Revolución estalló el 20 de No-

viembre de 1910, triunfando.

Al advenimiento de la victoria de la causa revolucionaria en elecciones verdaderamente democráticas, fué electo presidente de la República el Sr. Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social. Como primer paso, se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la -- Unión del 13 de Diciembre de 1911, que crea la Oficina del -- Trabajo, dependiente de la Secretaría del Fomento, la Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los con fl ictos entre el capital y el trabajo, manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de -- la jurisdicción laboral. Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la Industria Textil en 1912 y resolvió más de 60 huelgas en favor de los obreros. Por otra parte, ya tenía en cartera el Presidente Madero los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursores de las garantías sociales. Estos proyectos tenían sus antecedentes en el programa que presentó el Sr. Madero en el "Tivolo del Eliseo", de esta ciudad de México en Abril de 1910 al ser proclamado candidato antireeleccionista.

"Haré que se presenten las iniciativas de Ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la Industria, en las mismas condiciones que se les dieran en vida en el servicio de alguna empresa. Además de éstas Le yes hará lo posible para dictar las disposiciones que sean -- convenientes y favoreceré la promulgación de leyes que tengan por objeto mejorar la situación del obrero elevándose de nivel, intelectual y moral..."

Por conducto de la Secretaría de Hacienda, el -- Presidente Madero envió a la Cámara de Diputados de la XXVI legislatura Federal la iniciativa de Ley de 25 de Septiembre de 1912, que creó un impuesto sobre hilados y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles. Esta inicia tiva originó debates en dicha cámara donde se expresaron por primera vez en nuestro país los conceptos más avanzados del socialismo, habiendo sido aprobada la misma destacando por

su actuación obrerista los Diputados Heriberto Jara, Jesús Huerta Macías se declara socialista en la sesión del 2 de Noviembre.

d) LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA.

Víctima de la traición nefasta, el Presidente de la República Don Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, fueron asesinados el 22 de Febrero de 1913, desencadenándose la Revolución Constitucionalista jefaturada por Don Venustiano Carranza gobernador del Estado de Coahuila, en contra del usurpador Victoriano Huerta y sus secuaces que para vergüenza suya y de los que lo acompañaron en la consumación de sus delitos y en sus tropelías contra las libertades políticas, no los perdona la Historia; Alberto García Granados, Rodolfo Reyes, Toribio Esquivel Obregón, Querido Moheno, Jorge Vera Español, Nemesio García Naranjo, Manuel Calero, José María Lozano, Francisco M. de Olaguibel, integrantes algunos de éstos del llamado "Cuadrilátero" de intelectuales más abominables de la política mexicana, casi todos pertenecientes al partido Científico.

El Plan de Guadalupe de 26 de Marzo de 1913, firmado en la Hacienda de Guadalupe Coah. textualmente dice:

- 1o. Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presidente de la República.
- 2o. Se desconocen también a los Poderes Legislativos y Judicial de la Federación.
- 3o. Se desconoce a los gobernadores de los Estados que aún reconozcan a los Poderes Federales, que forman la actual administración, treinta días después de la publicación del Plan.
- 4o. Para la organización del Ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombramos como primer Jefe de Ejército que se denominará "Constitucionalista" al Ciudadano Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila.

- 5o. Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México, se encarnará interinamente del Poder Ejecutivo el Ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército ó quien lo hubiere sustituido en el mando.
- 6o. El Presidente interino de la República convocará a elecciones Federales tan luego como se haya con solidado la paz, entregando el Poder al Ciudadano que haya salido electo.
- 7o. El Ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hayan sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo precontiene la base anterior".

El primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, pronunció importante discurso el 24 de Septiembre de 1913 en el Salón de Cabildos de Hermosillo, Son., expresando por primera vez el ideario político social de la Revolución Constitucionalista en los siguientes términos: "Pero sepa el pueblo mexicano que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuoso la lucha social, la lucha de clases, queramos ó no queramos nosotros mismos opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas..." Tendremos que removerlo todo. Crear una nueva constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada ni nadie pueda evitar. Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social..."

Después de cruenta lucha, triunfó la Revolución Constitucionalista, derrocando al usurpador Huerta, que aban-

donó el país de estampida a refugiarse al extranjero; iniciándose posteriormente discrepancias entre los altos Jefes de la Revolución, lo que originó una nueva lucha.

e) LA CONVENCION DE AGUASCALIENTES.

En la etapa de lucha contra usurpadores y privilegiados, la Revolución Constitucionalista se fué transformando de político-militar en social; pero derrocado Victoriano Huerta, la Revolución se dividió en tres grupos, uno encabezado por el Primer Jefe y por poderosos contingentes de su ejército constitucionalista; otro por el Gral. Francisco Villa, Jefe de la División del Norte y otro por el Gral. Emiliano Zapato y núcleos agraristas del Estado de Morelos.

De acuerdo con el Plan de Guadalupe, el Primer Jefe convocó a una convención de Generales y Gobernadores de los Estados por decreto del 4 de Septiembre de 1914; habiéndose instalado la Asamblea en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, el 10. de Octubre de 1914. Ante dicha Asamblea concurreó el día 3 del mismo mes, el Primer Jefe, informando de sus diferencias con la División del Norte, apuntando la necesidad de dar al Gobierno provisional un programa político y aprobar las siguientes reformas sociales: Reparto de tierras y expropiación de éstas por causa de utilidad pública, edificación de escuelas, mercados y casas de justicia; pago semanario de salarios a los trabajadores en efectivo, limitando las horas de trabajo y lo referente al decanso semanal; indemnización por accidentes de trabajo y otras disposiciones relacionadas con el descanso semanal; y también con el mejoramiento, en general, de la clase obrera. En virtud de que surgieron dificultades entre los grupos revolucionarios el Primer Jefe accedió a que la convención continuara sus labores en la ciudad de Aguascalientes, por considerar que ésta era neutral, más no fué así pues la convención quedó en poder del Gral. Villa; posteriormente dicha convención designó presidente provisional de la República al Gral. Eulalio Gutiérrez, hecho que dió origen a una nueva lucha entre los revolucionarios. En realidad, la convención de Aguascalientes no llegó

a ninguna conclusión práctica y terminó con la derrota del Gral Villa, aunque prosiguió en sus actividades alentada por el grupo Zapatista en Cuernavaca y Jojutla y siguió en Toluca, donde expiró con la aprobación de interesante programa político-social, en el que se acordaron las siguientes reformas: En materia agraria, destruir el latifundismo, crear pequeña propiedad, proporcionar tierras a los campesinos, fomentar la agricultura y escuelas con este fin; en materia obrera, además de una educación moralizadora de leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, horas de labor, higiene y seguridad, para hacer menos cruel la explotación del proletariado, así como reconocer los respectivos derechos de asociación, huelga y boicot, suprimiendo también las tiendas de raya.

Con este importante documento, terminan las actividades de la Convención de Aguascalientes; entre tanto el Primer Jefe de la Revolución, instalado en el Puerto de Veracruz y en los Estados de los Gobernadores.

#### f) EL PACTO DE LA CLASE OBRERA Y EL GOBIERNO DE LA REVOLUCION.

La participación de la clase obrera en el movimiento Revolucionario, tuvo su origen en el documento suscrito entre el Gobierno Constitucionalista del Sr. Carranza y la gran organización obrera denominada "Casa del Obrero Mundial", por virtud del cual se formaron los batallones rojos de defensa de la Revolución y a su vez se comprometió a expedir leyes que favorecieran al trabajador en general. El trascendente documento dice:

- 1a. El gobierno Constitucionalista reintera su resolución, expresada por decreto del 12 de Diciembre del año próximo pasado, de mejorar, por medio de las leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.

- 2a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo posible el derramamiento de sangre, hace constar la revolución que ha tomado de colaborar de una manera efectiva y práctica por el triunfo de la Revolución, tomando las armas ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del Gobierno Constitucionalista, para combatir a la reacción.
- 3a. Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el gobierno Constitucionalista atenderá, con la solicitud que hasta hoy ha empezado las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que pueden suscitarse entre ellos y los patronos, como consecuencia del contrato de trabajo.
- 4a. En las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista y a fin de que éste quede expedido para atender las necesidades de la campaña, los obreros se organizarán de acuerdo con el comandante militar de cada plaza para el resguardo de la misma y la conservación del orden.

"En caso de desocupación de poblaciones, el Gobierno Constitucionalista, por medio del comandante militar respectivo, avisará a los obreros su resolución proporcionándoles toda clase de facilidades para que se reconcentren en los lugares por las fuerzas constitucionalistas.

"El Gobierno Constitucionalista, en los casos de reconcentración, auxiliará a los obreros, ya sea como remuneración de los trabajos que ejecuten, ya a título de ayuda solidaria, mientras no se les proporcione trabajo, con objeto de que puedan atender las principales necesidades de subsistencia."

- 5a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, formarán listas en cada una de las poblaciones en que se encuentren organizados y desde luego, en la Ciudad de México incluyendo en ellas los nombres de todos los compañeros que protesten cumplir con lo que dispone la cláusula 2a., las listas serán enviadas inmediatamente que estén concluidas a la primera Jefatura del Ejército Constitucionalista, a fin de que ésta tenga conocimiento del número de obreros que están dispuestos a tomar las armas.
- 6a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolución, ya que ésta hará efectivo para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones.
- 7a. Los obreros establecerán centros y comités; además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa Constitucionalista.
- 8a. Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y presten servicio de atención ó curación de heridos u otros semejantes, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas ó divisiones, todos tendrán la denominación de "Rojos".

Constitución y Reforma, Salud y Revolución Social H. Veracruz, 17 de Febrero de 1915, firmando: Rafael Zumbarán Capmany (Secretario de Gobernación, en representación del Primer Jefe). Rafael Quintero. Carlos M. Rincón. Rosendo Salazar. Juan Tudó. Salvador Gonzalo García. Rodolfo Aguirre. Roberto Valdez. Celestino Gasca (en representación

de la Casa del Obrero Mundial). Rúbricas".

Por la participación en el movimiento Revolucionario, no sólo de los campesinos sino de los obreros, hemos dicho en otra ocasión que: "La Revolución Constitucionalista se transformó en Revolución Social, a fin de obtener el bienestar y progreso del pueblo mexicano, como se revela en los dos importantes documentos que se han transcrito y por hechos reales entre éstos el muy significativo de Convocar a un Congreso Constituyente que convirtiera en mandato jurídico las promesas de la Revolución. Y el presupuesto social de la Revolución originó un nuevo derecho, más humano y más justo".

La participación de la clase obrera en el movimiento constitucionalista, es punto de partida para la culminación de la Revolución Proletaria, en el devenir histórico.

#### g) EL IDEARIO SOCIALISTA DE LA CLASE OBRERA

Es indudable que la Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera, la cual en todo momento y en diversas reuniones hacía sus principios de redención. No sólo obreros revolucionarios sino hasta los que tienen otra ideología, inclusive los católicos también se preocuparon porque se expidiera una legislación laboral protectora de los derechos de los trabajadores, es decir, todos hicieron sus aportaciones para la estructuración de un nuevo derecho del trabajo que beneficiara a los que viven de sus esfuerzos; pero el más completo de todos los principios socialistas en que se basa, es el manifiesto aprobado en un Congreso a que convocó la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal y que tuvo su sede en el Puerto de Veracruz, a partir del 5 de Marzo de 1916, presidiendo el Congreso el célebre líder veracruzano Herón Proal, que luchó denodadamente hasta las postrimerías de su vida en contra de los casatenientes y en favor de los inquilinos. El texto es como sigue:

- PRIMERO.** La confederación del Trabajo de la Región mexicana acepta, como principio fundamental de la Organización Obrera, el de la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción.
- SEGUNDO.** Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, empleará exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente que aspire el poder gubernativo.
- TERCERO.** A fin de garantizar la absoluta independencia de la Confederación, cesará de pertenecer a ella todo aquel de sus miembros que acepte un cargo público de carácter administrativo.
- CUARTO.** En el seno de la Confederación se admitirá a toda clase de trabajadores manuales e intelectuales, siempre que éstos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la confederación sin distinción de credos, nacionalidades ó sexo.
- QUINTO.** Los Sindicatos pertenecientes a la Confederación, son agrupaciones exclusivas de resistencia.
- SEXTO.** La Confederación reconoce que la escuela racionalista es la única que benefició a la clase trabajadora.

Con tales ideas, se fué caldeando el ambiente durante la elección de diputados constituyentes a que convocó el primer Jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza. Todo esto constituyó para que re

aultarán electos diputados constituyentes auténticos representantes de la clase obrera y del campesino, así como revolucionarios que integraron el Congreso Constituyente, dejando una huella indeleble en la Historia Constitucional del país, por su extraordinaria labor política y creación social.

h) EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista, jefaturada por Don Venustiano Carranza, el paso a seguir era la organización del Gobierno sobre las bases políticas y sociales establecidas durante la lucha armada en abierta pugna con la Constitución liberal de 1857. El Ing. Félix P. Palavicini, explica la necesidad de convocar a un Congreso Constituyente, en los términos siguientes:

"Encontramos más práctico, más expédito y más lógico que hechas las elecciones de Ayuntamiento en la mayoría de los Estados, se proceda a la elección de un Congreso Constituyente en el cual el pueblo de la República, SOBERAMENTE representado, envía por cada Estado los ciudadanos diputados que conforme a su censo les corresponda. Este Congreso deberá tener, naturalmente, otra función que la de estudiar las reformas, un ir y venir de las Cámaras Federales a las legislaturas locales y de éstas, otra vez al Congreso de la Unión. (9).

Cuántas innovaciones a tiempo esperadas serían expeditamente resueltas y cuántas conquistas se realizarían en un coronamiento victorioso, ¡ahí! el Municipio autónomo quedaría sancionado, la legislación agraria consolidada, la legislación obrera admitida, la organización del ejército resuelta, la vicepresidencia de la República suprimida y todo esto sin las ficciones de engañosa soberanía con que extinta convención se disfrazó, ni los intrincados trámites

requeridos en el funcionamiento ordinario del Congreso General. Pensemos en la conveniencia de convocar a un Congreso Constituyente.

Era ineludible convocar a la asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva carta constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. La idea fué acogida por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República y por decreto del 14 y 19 de Septiembre de -- 1916, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 10. de Diciembre de 1916.

Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el Parlamento de la Revolución quedó instalado en la fecha mencionada, para iniciar una nueva lucha social.

C A P I T U L O   S E G U N D O

## CAPITULO SEGUNDO.-

### ASOCIACION NACIONAL OBRERA, ORIGEN Y DESARROLLO.

- a).- Libertad de Reunión.
- b).- La Primera Asociación Sindical de Trabajadores.
- c).- La Asociación Obrera Mexicana Hasta la Revolución de 1910.
- d).- La "Casa del Obrero Mundial" en el Movimiento Sindical de México.
- e).- El Derecho de Asociación Profesional en el -- Artículo 123 de la Constitución Mexicana de - 1917.

## ASOCIACION NACIONAL OBRERA, ORIGEN Y DESARROLLO

### LOS GREMIOS DE LA COLONIA

En la nueva España tuvo un gran desenvolvimiento el régimen gremial, pero éstos gremios no pueden considerarse como un antecedente del derecho de asociación obrera. Por ello decimos en otra obra nuestra que:

"En la vida colonial la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían en la época; a partir de la Independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y las condiciones en que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la Libertad sindical y en consecuencia, la asociación profesional; sin embargo, como el hombre es un ser sociable por naturaleza, la manifestación gregaria aflora en función mutualista. La organización mutualista en México, arranca del 5 de Junio de 1853 en que se constituyó la Sociedad Particular de Socorros Mutuos".

#### a) LA LIBERTAD DE REUNION.

La asociación obrera con finalidades mutualistas, constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades, hasta que la libertad de asociación ó reunión fué consagrada expresamente en nuestro país en la Constitución política de 1857, cuyo artículo 9o. decía:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse ó reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".

Así quedó establecida por primera vez en México la libertad individual de asociarse y reunirse para fines lícitos, pero esta asociación no tiene carácter profesional; esto es, no se consignaba la auténtica libertad sindical. Por

este, los obreros recurrieron al mutualismo como una forma de congregación con fines benéficos, más no clasistas. Luego la lucha por el cooperativismo.

Los más distinguidos artesanos de la época, exponían con vehemencia y con relieves románticos el mutualismo y el cooperativismo, para llevarlos como bálsamo de consuelo al hogar doméstico. Son notables al respecto los escritos de Fortino C. Diosdado, José María González, Ricardo Vileti y otros. En otra parte de nuestra obra mencionada en el apartado que antecede, nos referimos al origen de la agrupación de trabajadores, en los términos siguientes:

"En los balbucesos de la asociación obrera, el mutualismo jugó un papel muy importante, puesto que a través de él se logró el primer intento de organización de la clase obrera; pero como el mutualismo no constituía un instrumento de lucha clasista, los trabajadores eligieron un nuevo camino: el cooperativismo, que tampoco fué arma de lucha clasista, que tuviera por objeto liberarlos contra la explotación del trabajo, sino más bien protección contra los altos precios de los artículos de consumo que hacían inagotables los salarios de hambre de los trabajadores.

Y era natural que con la formación del capitalismo industrial en nuestro país, los asalariados intentaran su defensa como clase por medio de la asociación y de la huelga; una y otra marchaban parejas porque perseguían los mismos objetivos: Defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios. La clase obrera, impulsada por necesidades vitales, utilizó la asociación y la huelga, como se ha dicho, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de la disposición penal del Código de 1871".

#### b) LA PRIMERA ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES.

Destacamos la fundación del Gran Círculo de Obreros el 16 de Septiembre de 1872, no sólo como la primera asociación de trabajadores, sino como punto de partida del sin-

dicalismo mexicano, ya que tuvo por objeto "vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mayoría de las clases obreras y proletarias". Consiguientemente el reglamento de esta organización puede considerarse como la primera norma de derecho proletario del trabajo, en decir, de derecho administrativo sindical laboral, por cuyo motivo transcribimos a continuación el artículo 10. de dicho reglamento, aprobado el 2 de Junio de 1872, compuesto de siete cláusulas que a la letra dicen:

"I. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.

"II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

"III. Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.

"IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros.

"V. Proteger a la Industria y el Congreso de las artes.

"VI. Proteger entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes.

"VII. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

"VIII. Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los Estados y los de la Capital.

Sin duda que nuestra primera asociación de trabajadores se inspiró en la primera internacional. El Gran Círculo de Obreros, según información de El Socialista, de 7 de Noviembre de 1875, contaba con 23 sucursales.

Una de las primeras actividades del Gran Círculo de Obreros fué convocar a un congreso permanente con objetivos precisos respecto a la instrucción de los obreros y a sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tope del salario, exposiciones industriales, variación del tipo de jornal, atención preferente al asunto de las huelgas, etc. según aparece en el manifiesto publicado el 17 de Abril de 1876.

En relación con el movimiento obrero de aquella época, el ilustre historiador Don José C. Valadés, nos proporciona la siguiente información:

"Con el nacimiento del régimen Porfirista, tanto el movimiento obrero en México, como la propagación de las ideas socialistas, tuvieron un serio renacimiento. En 1875 los socialistas Europeos tenían noticias de la iniciación de un movimiento obrero en México y con ello eran dados los primeros pasos para establecer relaciones próximas y al año siguiente, se reunió el primer congreso obrero en México (del 5 de Marzo de 1876), quedando fundada la gran confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos que, sin tener un programa definitivo debido a sus numerosas y constantes complacencias tanto con los hombres del poder, como con políticos de segunda categoría, se logró expresar el principio de unión".

c) LA ASOCIACION OBRERA MEXICANA HASTA LA REVOLUCION DE 1910.

Al amparo del mutualismo y del cooperativismo y en lucha frente al porfiriato, los trabajadores mexicanos llegaron a constituir organizaciones obreras con fines de resistencia, como por ejemplo: La Unión Liberal "Humanidad", en Cananea, que dió la gran batalla en 1906 en la huelga que recuerda éste hecho sangriento y el Círculo de Obreros Libres en Orizaba, que también reveló notoriamente la adopción de principios de resistencia por encima de los mutualistas y dió

otra gran batalla, la huelga de Río Blanco, también con derramamiento de sangre obrera; desde este momento se desencadenó una lucha sorda contra el Porfiriato, culminando con la Revolución encabezada por Don Francisco I. Madero, que estalló el 20 de Noviembre de 1910, punto de partida de una nueva era en el movimiento obrero de nuestro país.

Así se explica la formación de importantes organismos obreros, entre otros, los de ferrocarrileros: "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", Unión de Mecánicos Mexicana, Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril", además de otras asociaciones de trabajadores que iniciaron en nuestro país la verdadera lucha de clases.

Otros intentos asociacionistas del movimiento obrero mexicano, tienen lugar al triunfo de la Revolución Maderista en el año de 1911, en que se constituyeron otras organizaciones: "El Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores", "La Casa del Obrero Mundial", en 1912, que adoctrinó a los trabajadores, enseñándoles a luchar con lealtad y honradez y por ello el recuerdo de la gran organización es imperecedero.

#### d) "LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL" EN EL MOVIMIENTO SINDICAL DE MEXICO.

En los momentos más críticos del movimiento obrero en nuestro país, entre el desplome de la Revolución con la muerte del Presidente Madero y el surgimiento de la contra-revolución con Victoriano Huerta, nació "La Casa del Obrero Mundial". En relación con este gran centro de difusión de la teoría obrera y de la lucha sindical, Lombardo Toledano dice:

"Con el fin de adoctrinar a la clase obrera, se establece en la capital de la República la Casa del Obrero Mundial, de donde salen los propagandistas para todo el país y cuya obra es fecunda; pues bien, pronto surgen de todas partes nuevas agrupaciones: la Unión Minera Mexicana en el Norte,

otra gran batalla, la huelga de Río Blanco, también con derramamiento de sangre obrera; desde este momento se desencadenó una lucha sorda contra el Porfiriato, culminando con la Revolución encabezada por Don Francisco I. Madero, que estalló el 20 de Noviembre de 1910, punto de partida de una nueva era en el movimiento obrero de nuestro país.

Así se explica la formación de importantes organismos obreros, entre otros, los de ferrocarrileros: "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", Unión de Mecánicos Mexicana, Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril", además de otras asociaciones de trabajadores que iniciaron en nuestro país la verdadera lucha de clases.

Otros intentos asociacionistas del movimiento obrero mexicano, tienen lugar al triunfo de la Revolución Maderista en el año de 1911, en que se constituyeron otras organizaciones: "El Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores", "La Casa del Obrero Mundial", en 1912, que adoctrinó a los trabajadores, enseñándoles a luchar con lealtad y honradez y por ello el recuerdo de la gran organización es imperecedero.

#### d) "LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL" EN EL MOVIMIENTO SINDICAL DE MEXICO.

En los momentos más críticos del movimiento obrero en nuestro país, entre el desplome de la Revolución con la muerte del Presidente Madero y el surgimiento de la contra-revolución con Victoriano Huerta, nació "La Casa del Obrero Mundial". En relación con este gran centro de difusión de la teoría obrera y de la lucha sindical, Lombardo Toledano dice:

"Con el fin de adoctrinar a la clase obrera, se establece en la capital de la República la Casa del Obrero Mundial, de donde salen los propagandistas para todo el país y cuya obra es fecunda; pues bien, pronto surgen de todas partes nuevas agrupaciones: la Unión Minera Mexicana en el Norte,

la Confederación del Trabajo, en Torreón, Coah., el Gremio Alijadores en Tampico, Tamps., la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana en Veracruz.

El Presidente Madero se da cuenta, entonces de la importancia que puede tener el movimiento social, establece como hemos dicho, el Departamento del Trabajo para estudiar las condiciones de los obreros; pero la burguesía que gobierna por su conducto, levanta obstáculo al paso de la organización proletaria; desde las columnas del periódico Maderista "Nueva Era", exponen esas ideas de la Revolución convertida en Gobierno, se empieza a atacar por radicales a la Casa del Obrero Mundial y a las principales organizaciones. Se pide la expulsión de algunos extranjeros socialistas (cumpliéndose en Moncaleano, un español indiscutible, fundador de la Unión de Canteros y de la Casa del Obrero Mundial) y aún le exigen y consiguen clausurar la escuela racionalista establecida por la Casa del Obrero, como centro de difusión de las nuevas ideas.

La caída de Madero, sin embargo, reconcilia a estos periodistas, intelectuales de fines del siglo y revolucionarios de convicciones motivadísimas, con los obreros y luchan juntos para derribar la Administración Reaccionaria de Victoriano Huerta.

El 10. de Mayo de 1913, el proletariado reta públicamente al dictador y lo señala como un asesino de Madero; los mítines con el fin de apretar las filas obreras y defenderse de las persecuciones oficiales, se suceden sin interrupción. La Revolución se Yergue nuevamente por todo el país, encabezada por Carranza y el general Huerta, se ve precisado a emplear los medios más violentos para restablecer la paz, sin conseguirlo. Encarcela a algunos leales obreros, manda asesinar a los diputados más connotados de la oposición; el reglamento forzoso de la leva, para reemplazar a soldados muertos por los revolucionarios, después a los grandes talleres, los espectáculos públicos, las iglesias... Se ordena la clausura

de la Casa del Obrero Mundial (Mayo de 1914).

La Revolución Constitucionalista, jefaturada por Carranza y la Casa del Obrero Mundial, celebran un pac to con fecha 17 de Febrero de 1915, por virtud del cual el Gobierno Constitucionalista reintera su resolución consigna da en el decreto del 12 de Diciembre de 1914, en la cual es tablece que dictará leyes apropiadas para mejorar las condi ciones de los trabajadores durante la lucha y la Casa del O brero Mundial se obliga a proporcionar elementos para la for mación de batallones rojos de trabajadores". (7)

Luis Araiza, en su interesante reseña sobre el movimiento obrero mexicano, después de presentar la lucha fecunda de la Casa del Obrero Mundial y de la gran huelga general de 1916, se refiere a su desaparición el 2 de Agosto de 1916 en los términos siguientes:

"Los paladines de la Casa del Obrero Mundial, en su militancia de 1912 a 1916, por favor entiéndase, estamos juzgando a sus hombres de 1912 a 1916, fueron hombres in corruptibles, de corazón íntegros en toda la acepción de la palabra y de sus sinónimos: equitativos y desinteresados a carta cabal".

Este encendido elogio es merecido.

Y finalmente Rosendo Salazar, también distingui do biógrafo de la Casa del Obrero Mundial, describe en sínte sis la extinción de ésta, de la manera que sigue:

"El primer Jefe del Ejército Constitucionalista, fuera ya de sí, disolvió con tropa armada a la Casa del Obrero Mundial, poniendo en vigor un decreto contra el delito de disolución social. La Casa, en este caso, fué destrozada. ¿Inexperiencia ó violencia? Resurrección del espíritu Porfirista? De cualquier modo situación grave, que no resuena en el de la economía liberal ó el de la cuestión social. En política, como en moral, lo que importa es el resultado.

"Destrozada la Casa del Obrero Mundial, sus frag

mentos cayeron en lamentable dispersión, lanza aquí y allá sus vivos reflejos. El sindicato fué desfigurado, aprobiosamente falsificado, en aras de la confusión reinante. No se detendrá allí la gangrena".

En resumen, con el triunfo de la Revolución de 1910, se inicia la etapa de libertad sindical, auspiciada por el régimen maderista, principio de la lucha por el mejoramiento de las condiciones económicas de los obreros y respeto irrestricto a la huelga profesional.

e) EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.

Es indiscutible que las declaraciones sociales del artículo 123, Carta Mexicana del Trabajo, constituyen principios y normas para la realización de los derechos que contienen sobre el trabajo y la provisión social, derechos exclusivos para la protección y reivindicación de los trabajadores y de la clase obrera; entre éstos derechos sociales está el de asociación profesional para obreros y empresarios, pues tanto unos como otros, tendrán derecho para enfrentar al trabajo con el capital, base de la lucha de clases.

Este derecho de asociación se conserva en la fracción XVI del apartado A) del Artículo 123 y también se consigna específicamente en favor de la burocracia en la fracción X del apartado B) del propio precepto en vigor pero como el derecho del trabajo y el derecho social inmeros en los textos son normas protectoras y reivindicadoras de los trabajadores, la asociación profesional de éstos tiene por objeto luchar por la abolición del régimen capitalista. El derecho de asociación de los empresarios no tiene el mismo destino, por constituir el capital "cosas" ó sea derechos patrimoniales.

El derecho del trabajo, en el Artículo 123, define y estructura la administración - - - - -

sindical del trabajo, ya sea de obreros, jornaleros, empleados públicos o privados, domésticos y artesanos y de una manera general de todos aquéllos que laboren en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral. Pero el Derecho de asociación no es sólo el derecho de lucha de clases para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, sino un medio para transformar nuestro estado político social, por un nuevo estado socialista en el que desaparezca la propiedad privada de los bienes de la producción económica; mas esto no se pudo lograr por el recio carácter burgues del Primer Jefe de la Revolución y de quienes lo siguieron en la lucha.

Las contradicciones en la propia Constitución a floraron y originaron movimientos políticos de diversa índole. Por otra parte, después del derrocamiento sangriento del Presidente Carranza en 1920 y del Presidente electo, Alvaro Obregón en 1928, la política de nuestro País siguió un rumbo Institucional de carácter burgués y es por ello que las leyes reglamentarias expedidas por las Legislaturas Locales reglamentando el Artículo 123, limitaron, con la intervención del Poder Público, el libre derecho de asociación profesional, a tal grado que para que ésta gozara de personalidad jurídica debería ser reconocida por las autoridades respectivas.

La Reforma Constitucional del año de 1928 le encomendó al Congreso de la Unión la facultad de expedir las Leyes Reglamentarias del Artículo 123, leyes que fueron expedidas en los años de 1931 y 1970, siguiendo una ideología contraria a la Teoría Social del Derecho de Asociación profesional, por lo que se le exigió a los trabajadores que la Organización de Sindicatos, federaciones y confederaciones se ajustaran a los principios contenidos en dichas leyes, que indudablemente restringen el derecho de asociación profesional, evitando, de tal manera, la lucha por la transformación de la estructura económica capitalista.

Así se explica que a través de la Reglamentación

de las leyes no se logre que se socialicen las relaciones de producción, sino que simplemente se obtengan mejoras económicas en Contratos Colectivos de Trabajo, como consecuencia del ejercicio limitado del derecho de huelga que generalmente la administración pública, en el ejercicio de sus funciones sociales, logra la conciliación entre los factores de la producción, con mejoramiento económico para los trabajadores, pero con evidente restricción de la finalidad reivindicatoria.

En diversas obras se ha expresado que a partir de la creación del Departamento del Trabajo y de la Liga Obrera, anexa al propio Departamento en el régimen del Presidente Madero, se inició el verdadero movimiento de asociación profesional, afirmando en diversas ocasiones que fue la Revolución Armada en el Congreso Constituyente de 1916-1917 la que creó en el artículo 123 los Derechos de Asociación Profesional y Huelga y no el Estado Burgués mexicano, como aseveró el ilustre Maestro Vicente Lombardo Toledano, al decir...  
...La finalidad sindical es en México, un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación Integral del Proletariado y, para el Capitalismo, un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales....

En los cincuenta y nueve años de vida, nuestro artículo 123 ha sufrido reformas, a manera de parches mal pegados, como el contenido en la fracción IX en vigor, en que se conceden Derechos al Capital; también ha sido objeto de falsas interpretaciones, ya que no faltan personas que lo sigan interpretando burguesamente, recurriendo a la Teoría de los civilistas y al Derecho Romano, personas que ven en él, la Reglamentación de las antiguas "Locatio" o contratos de trabajo individuales inspirados en el Derecho Civil en el -- que necesariamente inspiraba la subordinación, equivalente a dirección y dependencia, o los legisladores que no lo han comprendido; al igual, algunos que se dicen marxistas aún ven en dicho artículo principios burgueses y, como dice un afamado autor, si los Licenciados en derecho no lo conocen a ciencia cierta, con mayor razón lo atacan los Licenciados en Filosofía y letras.

Ya en una ocasión se dijo, respecto al artículo 123, que si el principio sindical de lucha obrera es burgués, no tendría objeto ocuparnos del poder administrativo social-del trabajo. Si como se ve en la transcripción del Pensamiento del maestro Lobardo, la Libertad Sindical o mas precisamente, el derecho de asociación profesional del proletariado mexicano fue una creación del Estado, del Estado burgués- que brota de Nuestra Constitución Política, sin duda que jóvenes marxistas como Severo Iglesias, estarían acertados al decir que el artículo 123 es el extracto que consagra esos principios burgueses y ello sería ignorar el proceso de formación de dicho artículo, su verdadero contenido y sus destino histórico..

Sin embargo, la verdad de las cosas es otra y las tesis son tan absurdas, como identificar a los líderes, denominados charros, con el artículo 123.

Es necesario insistir que la inclusión del artículo 123 en la Constitución fue producto de una Revolución armada la cual habló socialmente en el Congreso de Queretaro el 23- de enero de 1917, al aprobar, en tal fecha, dicho precepto, - en momentos en que trepidaba el Congreso con el eco de los cañones, cuando nadie pensaba en la burguesía, cuando dicho eco era contrareatado por aquella pléyade de Oradores Revolucionarios obreristas en la Asamblea Soberana, y de tal forma, nació el multicitado Artículo 123. Por lo que, cualquier otra interpretación histórica significa, según creo, ignorancia - de la historia del proletariado en México y en particular del Constituyente del 17, como se le ha conocido a dicho Congreso, en el que se levantó la voz de auténticos obreros y campesinos, obligando a los legisladores a escribir sus derechos- y reivindicaciones en muchos de los preceptos que contienen los artículos 27 y 123. Por otra parte, los juristas burgueses saben que el derecho que manejan se integra por principios que se aplican por igual a todos, lo que no ocurre con las Normas del art. 123, el cual establece claramente bases- o derechos exclusivos para los trabajadores y, si aún, algunos marxistas piensan que el derecho de asociación profesio-

nal de los trabajadores que consagra dicho artículo 123 es -  
burgués en virtud de que se reconoce también para los patro-  
nes el derecho de asociarse, tan sólo significa que realizan  
una interpretación de mala fe que pretende únicamente descon-  
certar a quienes creen en los preceptos en el citado artículo  
enumerados.

Ahora se comprenderá la naturaleza social del -  
derecho administrativo del trabajo en cuanto al impulso que  
le da a la asociación profesional obrera para el cumplimien-  
to de sus fines, por un lado, y por otro para la justifica-  
ción de los medios sociales de lucha de los trabajadores a-  
través de la administración sindical como punto de partida-  
para poner en juego el poder sindical por encima del Poder-  
Público, a través del derecho a la Revolución Proletaria.

CAPITULO TERCERO

## CAPITULO TERCERO.-

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a).- Antecedentes Históricos.
- b).- Aplicación, Empresa, Región y País.
- c).- Sujetos que intervienen en su celebración.

## EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

### a).- Antecedentes Históricos.

Podemos decir que el Contrato Colectivo tuvo su origen con posterioridad al nacimiento de la Asociación Profesional, que tiene una explicación histórica fácil de comprender; en principio surgieron las corporaciones en la Edad Media, donde se constituyen las Asociaciones de Compañeros, por tal motivo surgieron situaciones conflictivas motivadas por la actitud de los pequeños empresarios a quienes se les llamaban Compañeros Asociados, quienes pretendían obtener las mayores ventajas posibles, ésto provocó que un grupo de trabajadores le exigiera al grupo de patronos que se conocía como ASOCIACION DE COMPAÑEROS, el respeto a sus derechos, condiciones de trabajo y de vida; a ello se debe el surgimiento de los pactos celebrados por las partes mencionadas, constituyendo los antecedentes del contrato colectivo, según opinan al respecto varios autores.

El doctor Mario de la Cueva, cuando hace referencia al autor Philip Lotmar, manifiesta que éste tratadista afirma: "que en la obra del profesor STHAL, DAS DEUTSCHE HAND WERCK, relata que los tejedores de Speyer lograrán en 1351 y 1362 los contratos colectivos de trabajo." El tratadista de referencia nos dice que en el Lebruch Des ----- Arbeitsrechsts de Hueck-Nipperdey, se describen la celebración de los dos Contratos Colectivos de Trabajo, correspondiendo uno de ellos al año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y el otro el año de 1437 para los herreros de Thor", los pactos de referencia se celebraron con motivo del surgimiento de los conflictos entre la Asociación de Compañeros y la Corporación, conflictos que además de la actitud de los maestros, se debían a la abstención del Estado, porque con tal postura protegía a la Corporación, dejándola que fijara arbitrariamente las condiciones de trabajo de los Compañeros y Aprendices, pero para poner fin a la pugna lograban con la celebración de esos pactos, en donde se con-

vienen las condiciones de admisión de compañeros y aprendices, la determinación de los salarios a pagar por los maestros, el día de descanso y el período de labores configuran do las cláusulas principales de aquellos pactos.

La Institución del Contrato Colectivo, nació en el siglo XIX en cuya época afirmaban la doctrina del Derecho Civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el Contrato, la Ley y la Institución; se presentó un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y otro de empresarios, de todo lo cual resultaba que era un contrato productor de derechos y obligaciones; por lo tanto, esa figura jurídica no podía ser productora de efectos jurídicos y se le denominó Colectiva, porque tal lado de los trabajadores participaba una colectividad humana.

Así tenemos que a partir de 1824 en Inglaterra era posible celebrar contrato colectivo, aunque desde luego los empresarios no se obligaban a su aceptación, reflejando la poca fuerza del movimiento obrero. La unión de los trabajadores y la transformación de las condiciones en la segunda mitad del siglo XIX, propició la lucha ventajosa en los patrones, determinando con ello en favor de los obreros, el uso generalizado de los contratos colectivos en Inglaterra, Alemania y Francia.

La generalización del contrato colectivo de trabajo, que se anticipó al reconocimiento de la novedosa figura de la doctrina y por las leyes, obligó a los civilistas a intentar entenderlo y explicarlo dentro del derecho privado como campo de origen en cuanto no se refería a la estructura y actividad del Estado, sino que regulaba relaciones entre particulares; por tal motivo, elaboraron los civilistas distinguidos en ese tiempo importantes estudios, negándose en alguno de ellos existencia jurídica al contrato colectivo.

A pesar que la Doctrina del Derecho Civil no aporta una explicación satisfactoria y ante la "Revolución Social y Colectiva", tenemos que el Código Civil Holandés de --

1902, fué el primer ordenamiento legal Europeo que reconoce y reglamenta a aquella Institución del Derecho Colectivo de Trabajo.

La etapa que cierra la evolución del Contrato Colectivo, se deriva de su admisión como garantía Constitucional. La evolución del derecho del trabajo, determinó que este estatuto se transformara en norma protectora de los mínimos derechos del hombre que presta su energía de trabajo, constituyendo a partir de entonces, su fundación fundamental.

En nuestro país los antecedentes los encontramos después de la Independencia, porque durante la colonia no encontramos las asociaciones de compañeros, no obstante la presencia ineludible de causas suficientes, por tal motivo no hay noticias de que se haya celebrado en aquella época algún Contrato Colectivo.

A partir del inicio del México Independiente, al permitirse la libertad de coalición y asociación profesional, con la cual se inicia la época de tolerancia, existió la posibilidad de celebrar el contrato colectivo como institución lícita, sin que tuviera importancia durante el siglo XIX, en virtud de que aisladamente se celebraron algunos pactos y por lo mismo, no constituyen precedentes considerables.

Al inicio del presente siglo, durante el Gobierno del Gral. Porfirio Díaz, tratándose de la Industria Textil, registró algunos reglamentos de trabajo entre los cuales el más notable fué el reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Agodón de Puebla, de fecha 20 de Noviembre de 1906, del cual salió el famoso laudo que llevó su nombre en Enero de 1907, este debe considerarse como un antecedente remoto de la "CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y TARIFA PARA LAS FABRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS" de 1925 y 1927, que mejor se conoce con el nombre de "CONVENCION TEXTIL".

En la legislación de Yucatán que es anterior a la Constitución de 1917, auspiciada por Salvador Alvarado, consiguió expresamente las convenciones industriales. Posteriormente se hace mención a la contratación colectiva en el Estado de Veracruz, en la ley de Agustín Millán de 6 de Enero de 1915, fundándose los Sindicatos Veracruzanos para exigir la celebración de Contrato Colectivo, en la medida de que dicho precepto impuso una multa a los empresarios que se negaron a tratar con las Asociaciones Profesionales. El capítulo VI del Proyecto Subarón para una legislación del trabajo, concluido el 12 de Abril de 1915, hizo referencia al contrato Colectivo del trabajo, disposición que fué reproducida en la legislación de Coahuila de 1916.

Don Candido Aguilar con su Ley del 13 de Enero de 1916, impuso un Contrato Colectivo de trabajo a las Fábricas de Hilados y Tejidos de Orizaba, aunque la realidad es que no fué un contrato Colectivo de Trabajo, sino un reglamento impuesto por el Poder Público; como quiera que sea, debemos tenerlo como una antecedente de indicios de contratación colectiva. Con base en lo anterior, se afirma que la Revolución Constitucionalista produjo en México el desarrollo del Sindicalismo y del Contrato Colectivo.

Aunque en el Artículo 123 Constitucional, al ser redactado por el Constituyente de 1916-17, expresamente no hacía referencia al Contrato Colectivo, suscitando que las corrientes antagónicas a los revolucionarios representados por Heriberto Jara, Natividad Macías y otros, opinaron que aquel no se encontraba dentro de las Garantías Sociales y que por lo tanto, carecía de obligatoriedad para los empresarios la celebración del Contrato Colectivo, pero los que manejaban la vía lectiva marxista, demostraron que la figura había quedado incluida en el párrafo introductorio de la disposición Constitucional, que al reconocer el derecho de Huelga a los trabajadores, implícitamente aceptaba la reglamentación colectiva de trabajo, porque de no ser así, no se comprendería la finalidad del derecho de Huelga y de la Asociación profesional; que

dando de esta forma consagrado el ideal del constituyente licenciado Natividad Macías, que muchos de los párrafos de su discurso pronunciado en la Sesión del 2 de Diciembre de 1916, refiriéndose al Contrato Colectivo expresó: "Pasando adelante y haciendo un exámen rápido de esta Ley, que es verdaderamente importante, se ocupa el capítulo VI de los Sindicatos en el Contrato Colectivo del Trabajo, a pesar de todas las disposiciones de la Ley para proteger a los trabajadores, quedarían bajo el patrón y no tendrían la protección debida".

Con posterioridad al artículo 133, las legislaciones de los Estados interpretando los concepto vertidos -- del constituyente, se refiere al Contrato Colectivo; así tenemos como ejemplo las leyes de Veracruz de 1918 y la de Hidalgo de 1928. El proyecto del Código de Portes Gil que reglamentó el Contrato Colectivo, también el proyecto de la - Secretaría de Industria y Comercio y posteriormente en la - Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la nueva Ley Federal de Trabajo y de esta manera el Contrato Colectivo ha evolucionado porque la clase trabajadora ha ido reivindicando sus -- derechos de esta manera, logrando con el impulso y el desarrollo de nuestro país obtener mejores conquistas, al pactar nuevas condiciones de vida en bien de la colectividad, influyendo nuestro Derecho Constitucional en muchos países del mundo.

#### b) APLICACION, EMPRESA, REGION Y PAIS.

En el Contrato Colectivo se establece el ámbito de aplicación territorial ó bien estipula en la Ley.

El artículo 371 fracción II de nuestra Ley, señala que en el Contrato Colectivo se indica a la empresa ó empresas y los establecimientos ó dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplican y el artículo 406 establece que pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley los Sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos

de una rama de la Industria en una ó varias Entidades Federativas, en una ó dos zonas económicas que abarca uno ó más de dichas entidades ó en todo el Territorio Nacional.

De los artículos mencionados se desprende que puede existir contrato de empresas, siendo aquellos que únicamente comprenden a una misma fábrica.

También es posible la existencia de contratos colectivos de Industria, siendo lo que se extienden a todas las empresas de la misma rama industrial a que el contrato se refiere.

Así tenemos que legalmente puede hablar, Contratos Colectivos Nacionales, que tienen ingerencia en todo el Territorio Nacional y Contratos Colectivos Locales, teniendo aplicación sólo en una Entidad determinada.

El tratadista Cabanellas, manifiesta que: En ocasiones, una convención colectiva tiene carácter nacional por necesidades de las relaciones entre patrones y trabajadores é igualmente en otra empresa, como en el caso de que este explote ciertos servicios ó con una misma Industria en todo el país. Este ámbito geográfico de aplicación, lo resuelve como norma la propia Convención Colectiva, sin que pueda extenderse más allá de los límites en que las partes están autorizadas a contratar colectivamente.

#### c) SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA CELEBRACION.

De acuerdo con el Contrato Colectivo, las partes deben representar a ambos sectores, por una parte la clase patronal y por la otra la clase obrera. La ley señala la capacidad de ser parte de una convención colectiva, la Ley Federal del Trabajo en vigor en el artículo 386 determina las partes en el contrato colectivo, indicando que: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno ó varios Sindicatos de Trabajadores y uno ó varios patrones ó uno ó varios Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las

condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una ó más empresas ó establecimientos.

Por el lado de la clase trabajadora son parte únicamente una ó varias asociaciones profesionales, una con federación ó Federación de Asociaciones señaladas que tengan personalidad jurídica reconocida.

El fundamento de Contrato Colectivo se localiza en el artículo 123 Constitucional fracciones VII, XVI, XVIII que nos indican que sólo puede ser celebrado el Contrato Colectivo entre uno ó más Sindicatos de Trabajadores, desprendiéndose del artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo en vigor que esté legalmente reconocido y de esta forma, nuestro Derecho Mexicano de Trabajo es una institución que tutela y protege a los trabajadores y a los patrones, relacionándolos jurídicamente entre asociaciones profesional y empresario.

## CAPITULO CUARTO

## **CAPITULO CUARTO.-**

### **CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

- a) Según la Doctrina Extranjera.
- b) En la Doctrina Mexicana.
- c) En la Legislación Mexicana

## CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

### a) SEGUN LA DOCTRINA EXTRANJERA.

Las doctrinas francesas y alemana son las que contribuyeron con mayor certeza a la elaboración del tema que trataremos.

Philip Lotmar, manifiesta que tres grupos de normas integran el Contrato Colectivo; al primer grupo se refirió con el nombre de Disposiciones Transitorias y en él comprendió aquellas cláusulas que se concertan con motivo de un Contrato Colectivo, con el objeto de señalar la terminación de una huelga ó paro, la eliminación de un boycott realizado por cualquiera de las partes, la reinstalación de trabajadores despedidos y las relativas a otras circunstancias. En el segundo grupo de dominó, Disposiciones que se refieren al Contrato Colectivo del Trabajo considerado en si mismo ó sea las reglas que se refieren a la vida é imperio de la Institución, como al principio, duración y terminación de contrato. También citó a las normas cuya función son el de asegurar la efectividad de la Institución y a ciertas normas que, para resolver los conflictos que se susciten, establecen la constitución de comisiones y finalmente normas que fijen sanciones que servirán de base para la prestación de los servicios; de esos grupos, dijo, el primero puede existir, los restantes, agregó, forman parte del contenido especial del Contrato Colectivo, su ausencia determinaría la inexistencia de este contrato. El segundo grupo se distingue del último en cuanto a que éste es el núcleo y aquel su envoltura.

Paul Pic, clasificó el contenido en tres partes:

1. Núcleo que abarcó las cláusulas en número ilimitado que se referían a las modalidades de los Contratos Individuales que celebran las partes ligadas en la convención.
2. La envoltura protectora que eran las cláusulas

referentes a las prohibiciones de derogar el Contrato Colectivo, las de adhesión eventual de terceros, las que mencionan la huelga y las cláusulas sobre arbitraje ó compromiso.

3. Las que se refieren a la aplicación del Contrato Colectivo.

E. Krotoschín, cita normas que se refieren a la celebración y conclusión de contratos individuales, como también cuestiones de organización de las empresas, las partes de la convención pueden regular además de los Contratos Individuales, la vida interna de la Empresa, pero en toda convención colectiva prevalecen estrictamente las normas que regulan las relaciones individuales y hay que incluir en este tipo de normas, las disposiciones que se refieren a la aplicación ó interpretación de la convención; por ejemplo,--- los que establecen determinadas categorías ó calificación -- del personal ó de la Empresa ó zona diferente de aplicación, estas cláusulas pueden tener un contenido tan variable como corresponde a la variedad de las relaciones de trabajo, como remuneraciones, suspensiones, horarios, etc. Se incluyen ciertas disposiciones legales, por ejemplo: sobre-aquellos, vacaciones, pago de salarios en caso de accidente.

Pueden tener las cláusulas normativas un contenido negativo y anular ciertas modalidades de trabajo que fuera admisibles, como por ejemplo: la prohibición de ciertas modalidades de trabajo como la no aceptación de las propinas de trabajo nocturno.

También existen normas solidarias, éstas son -- fuentes de derecho para cada contrato individual y son las medidas y mecanismos para prevenir accidentes, tales como instituciones sanitarias, recreos ó sean todas las disposiciones que tienen por objeto la organización del trabajo y del descanso y de la disciplina dentro de la empresa, creando así derechos y deberes entre las partes de los Contratos

Individuales. Lo principal es que los trabajadores tienen el derecho de exigir el cumplimiento e instalación de los locales higiénicos.

En el contenido obligatorio, las partes de la -- convención en virtud de cláusulas expresas de estas ó bien por determinación de la Ley, son, sobre todo, las llamadas obligaciones de mantener la paz social y de cumplir fielmente la convención, ó sea las normas objetivas creadas.

La diferencia de la parte obligacional de la -- convención frente a la parte normativa, consiste en que son cláusulas que no se refieren directamente a las relaciones individuales, como los Contratos Individuales de Trabajo, que sólo rigen las relaciones entre las partes que pueden crear normas para facilitar ó garantizar el cumplimiento de las mismas, sino que en el aspecto obligacional fija deberes contractuales, normalmente entre las partes ó sea, asociaciones profesionales con patrón ó patrones.

Los autores Kaskel y Hueck Nipperdey, al analizar la doctrina Alemana afirman estos autores, que el Contrato Colectivo es un negocio jurídico complejo y por tal motivo, consta de tres partes:

1. La envoltura que comprende las reglas relativas a la forma, duración, revisión y terminación.
2. El elemento normativo está formado por un conjunto de normas que tienden a regular los Contratos de Trabajo que son, según Kaskel, todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los Contratos de Trabajo.
3. El elemento obligatorio el cual dijo Hueck Nipperdey, está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contratan hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Contrato Colectivo; la primera y la tercera parte, agregaron los autores aludidos, configuran el marco que recibe y asegura

la efectividad de la segunda, al lado de las tres; dijeron, es posible la existencia de una cuarta parte de naturaleza accidental u ocasional.

Después de algunos años, la Doctrina Francesa, recogió las ideas de Lotmar, siendo los autores Barthelémi Raynaud, (3) y Revis-Her, los que revelan con claridad necesaria el contenido de aquel contrato en el Derecho de Trabajo de México.

De acuerdo con lo dicho, el Contrato Colectivo de Trabajo de los elementos siguientes consta:

1. La envoltura.
2. El elemento obligatorio.
3. El elemento normativo.
4. Las cláusulas accesorias ó eventuales.

El primer elemento ó sea la envoltura, consta de las normas relativas al principio, duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo, también se refiere este elemento al imperio de las Instituciones; este pacto que se relaciona con el campo de acción de aquellas figuras, es decir, a la empresa ó empresas en que habrán de regir ambos aspectos, vida e imperio, constituyen la parte externa del Contrato Colectivo.

El elemento obligatorio está formado por las reglas que según expresó Hueck-Nipperdey, "fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Contrato Colectivo", establecen los derechos y obligaciones que adquieren sus autores. Por ejemplo: las cláusulas de exclusión y preferencia Sindical.

El elemento normativo se refiere a las cláusulas que determinen las condiciones que habrán de regir la prestación individual de los servicios, siendo aquellas que mencionó Kelskel: "que pueden pasar a formar parte del conte

nido de los Contratos de Trabajo" que fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, la identidad y calidad del trabajo, el monto de los salarios y en general, las obligaciones que adquiere el empresario para cada trabajador y las que toma a cargo de cada uno de ellos frente al empresario.

El elemento cuarto se compone de ciertas cláusulas de naturaleza eventual ó accidental que conviene en ocasión de un Contrato Colectivo, quedaría integrado en cuanto a ese elemento con las disposiciones de la Ley.

La reglamentación de las relaciones entre las partes en la convención Colectiva, no es un fin sino un método para el establecimiento de las condiciones de trabajo, que sirve para formar la reglamentación de las condiciones de trabajo, capítulo éste que es la verdadera razón de existencia de las Convenciones Colectivas.

#### b) EN LA DOCTRINA MEXICANA

El tratadista Jesús Castorena, considera el contenido del Contrato Colectivo, clasificando con base en las disposiciones legales, las estipulaciones que se pactan en un Contrato Colectivo, en Obligatorias y Potestativas. De las primeras dice que son aquellas que necesariamente, por disposición inexcusable de la Ley, tiene que hacerse contener en el contrato y no sigue diciendo que son las relativas al monto de los salarios, horas de trabajo, la intensidad y calidad de éste, los descansos y vacaciones, el ámbito de vigencia, el tiempo de duración ó la totalidad a que está sujeta la celebración del contrato. A las segundas las menciona cuando expresa: "De las cuales algunas las indica, directa ó indirectamente el Legislador, entre ellas menciona la cláusula de exclusión, la creación de comisiones mixtas y la designación de delegados sindicales para atender cierta clase de problemas."

Efectivamente, las condiciones de trabajo son

la parte esencial del Contrato Colectivo, pero existen otras cláusulas que se han consagrado en la práctica. Así se señala además de las cláusulas consideradas como medulares, otro tipo de cláusulas que también ofrecen ventajas, siendo aquéllas que señala la Ley; en raras ocasiones éstas regulan especialmente aquellas que presuponen mejoras para los trabajadores. Como aquéllas que sancionan condiciones de trabajo profesional, éstas provienen de las imposibilidades de la Ley para agotar todas las condiciones de trabajo de las actividades industriales del país., recogiendo de manera peculiar el Contrato Colectivo las condiciones alcanzadas en la profesión ó profesiones de los miembros del sindicato que contrata. Las cláusulas que sancionan las condiciones consuetudinarias y que en algunas regiones del País, los trabajadores disfrutaban de ventajas en atención a la costumbre y que los contratos colectivos las incluyen en sus especificaciones; por último, otras condiciones que señalan el deseo constante de mejoramiento, hacen que las incluyan en sus especificaciones; otras condiciones que señalan el deseo de mejoramiento hacen que las condiciones logradas a través del tiempo por los trabajadores nacionales, tiendan a generalizarse y que para tal objeto se logran con el Contrato Colectivo, afirmando el maestro J. Jesús Castorena que, el contrato colectivo del trabajo tienda a agotar las condiciones de trabajo existentes y a crear condiciones nuevas.

El tratadista mexicano Rodolfo Cepeda Villarreal al analizar el contenido del Contrato Colectivo, distinguiéndolo en contenido esencial y accidental: 1. Cláusulas esenciales. 2. Cláusulas accidentales ó secundarias. Señalando que forman parte del contenido esencial aquellas cláusulas con las que deben conformarse en forma imperativa los Contratos Individuales de Trabajo. Por ejemplo, horarios, vacaciones, trabajos extraordinarios, escalafones, salarios, métodos de remuneración, disciplinas, duración y resolución del Contrato, ya que estas cláusulas son indispensables para la

existencia del Contrato Colectivo, también en algunas ocasiones, mezcla dentro de la esencia misma del Contrato Colectivo las cláusulas que se refieren a la vigencia, así como la extensión territorial y su aplicación donde surte sus efectos el Contrato Colectivo de Trabajo. Las consideraciones a luidas por el tratadista de referencia, son válidas en la Legislación extranjera, pero no podemos aceptar ésta última clasificación que se sitúe dentro de la esencia misma del Contrato, las cláusulas no quedan comprendidas en las relaciones individuales de trabajo, además las cláusulas accidentales se refieren a todo aquello que no se ha considerado dentro de la reglamentación de los Contratos Individuales y comprende todo aquello que se refiere al contrato Colectivo y así expresa el tratadista Cepeda, cuando analiza el contenido accidental, dividiéndolo en tres categorías: La primera en aquellas disposiciones que no pueden ser consideradas dentro de las que reglamenta la celebración de los Contratos Individuales, sólo se refiere exclusivamente al método colectivo, las que estipulan pagos en caso de huelga. La tercera se refiere sólo al contrato Colectivo estableciendo un procedimiento para resolver las controversias que surgen sobre interpretación y aplicación de una norma de contrato ó bien aquellas que establezcan determinadas sanciones ó se refieran a la duración del Contrato Colectivo, quedando comprendidas en el contenido accidental y no en el esencial, tutelando y protegiendo el Contrato de referencia contra las violaciones que puedan sufrir.

El tratadista Mexicano Mario de la Cueva, nos dice al respecto, adoptando la doctrina Alemana con algunas variantes que pudieran surgir en el Derecho Mexicano, siendo los principales elementos que lo integran los siguientes: La envoltura del Contrato que a su juicio es el conjunto de normas contractuales referente a la duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo, a los límites de aplicación desde el punto de vista territorial y temporal del contrato. En este elemento, deben quedar comprendidas las disposiciones del Contrato acerca de la empresa ó empresas, a la

actividad gremial, a las que se apliquen las disposiciones que se pacten.

El maestro Harid de la Cueva, también considera que en el contrato Colectivo, hay un elemento obligatorio que es a su juicio, el conjunto de normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo, siendo también este elemento el que contiene las bases que regulan las relaciones entre las partes en el contrato, las que regulan todo lo referente a reconocimiento de la personalidad entre Sindicato y Patrón. A la aplicación de las cláusulas de exclusión, a las obligaciones y derecho que adquiere el patrón frente al Sindicato y el Sindicato al Patrón. En cuanto a introducir en aspecto la cláusula de exclusión, preferencia, Sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical.

El maestro Mario de la Cueva, continúa analizando el contenido del Contrato Colectivo y cita el elemento normativo, que es aquel que establece las condiciones conforme a las cuales deben prestarse en forma individual al servicio y nos aclara que dentro de este elemento existen también disposiciones de carácter colectivo derivado de la prestación individual de los servicios; en el primer aspecto se incluyen aquellas disposiciones que tienden a regular la jornada de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, y todas aquellas disposiciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador, porque en un momento dado se integran en el Contrato Individual de Trabajo y las segundas son aquellas que están formadas de las obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores, por ejemplo: los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, como son: Hospitales, Campos Deportivos, Departamentos Sanitarios, Centros Recreativos, Bibliotecas y en general beneficios que tienen aspecto colectivo.

c) EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Dentro del elemento normativo se distinguen las

siguientes características: a) Se extiende a todos los trabajadores el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, que en forma expresa determina que las disposiciones del contrato se aplican a todos los trabajadores de la empresa, aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado. Por principio, el contrato debe regir las relaciones Obrero Patronales de carácter individual que se establezcan entre cualquiera de los trabajadores de la Empresa, no importa la categoría que tengan. Además de acuerdo con el citado artículo, el Contrato Colectivo se aplica a los empleados de confianza y a los trabajadores libres--- porque en forma expresa, manifiesta que aún cuando no sean miembros del Sindicato que hubiera celebrado el Contrato, sin embargo se extenderá a empleados de confianza sin tener limitación; es facultad de las partes exceptuar de su aplicación a las personas que desempeñen puestos de Dirección de Inspección de labores, así como a los empleados de confianza; de ahí la importancia de que cuando se celebre un Contrato Colectivo, se ponga especial atención a la exclusión ó no exclusión de dichos empleados. Por principio y como regla general, se extiende a ellos la aplicación del elemento normativo del contrato, que es simplemente una facultad y no una obligación. Deberán pactar y por escrito la exclusión de los empleados de confianza tal como en ejecutoria lo ha manifestado la Suprema Corte de Justicia de la Nación; con relación a los trabajadores libres, no hay posibilidad de que extienda el Contrato Colectivo, según el maestro de la Cueva a todos los trabajadores de una empresa, derivan de las necesidades de que se establezcan condiciones iguales de trabajo para todos. El Artículo 396 de la materia en este as pecto, complementa la disposición del Artículo 83 y uniformas las condiciones de trabajo al servicio del mismo patrón. Este elemento normativo no supone la aplicación extensiva del Contrato en perjuicio de los trabajadores libres que se hacen referencia; ya citamos el Artículo 395 que consagra la posibilidad de incluir la cláusula de ingreso en los contratos, pero también en forma categórica, señala que esa cláusula-

la y cualquier otra que establezca privilegios en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que ni formen parte del sindicato y que presten sus servicios al patrón en el momento de celebrarse el Contrato Colectivo. b) Por su inderogabilidad, impuesta en el Artículo 396 de la Ley, se estipula obligatoriamente la extensión del Contrato a todos los trabajadores de la empresa. Con esto se impide que patrón y trabajador en forma individual, puedan discutir las condiciones especiales de prestación de servicios, pues esas prestaciones condicionadas no podían ser contrarias al contrato. Finalmente considerará el maestro de la Cueva inútil insistir en la esencialidad del elemento normativo, diciendo que con relación a las condiciones colectivas para la prestación de los servicios, que podían ser contrarias al Contrato y entonces ser reducidas a un mínimo, inclusive faltar; concluye diciendo que las anteriores ideas conducen a la ratificación del título del Contrato Colectivo, razonando de la siguiente manera: Que el Contrato Colectivo tiene un contenido de derecho individual, pero el mismo es un continente, o sea que los dos primeros elementos forman el recipiente que recibe las condiciones generales de prestación de los servicios.

Afirman estos autores que el elemento normativo es el más importante porque es el que rige principalmente en las relaciones individuales de trabajo y los otros elementos se dan en función de aquel, pero analizando estos aspectos, propongo que el contenido del Contrato Colectivo debe tener una nueva clasificación, aún cuando lo divido en dos partes, considero que son ambas esenciales en el Contrato toda vez que aunque de una manera dogmática se separan las partes obligatorias del aspecto normativo, lo que sucede en la realidad de las dos, están en íntimas relaciones, porque dependen una de la otra. Si desaparece el contenido obligatorio en el Contrato Colectivo, extinguirá la vinculación jurídica existente entre las partes y también se eliminará el aspecto normativo, desapareciendo así el Contrato Colectivo.

A mi juicio, la clasificación de propongo, es la siguiente:

1. Contenido de Carácter Individual, que deberá existir en todas aquellas cláusulas que rijan principalmente en todas las relaciones individuales.
2. Contenido de Carácter Colectivo, debiéndose expresar las relaciones que existan principalmente entre Sindicato y Patrón, que de esta forma ambas partes adquieren obligaciones con aquellas disposiciones que aseguren la aplicación del Contrato Colectivo como son el Artículo 412 que habla de que en el Contrato Colectivo se indica la Empresa ó Empresas y los establecimientos ó dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica. El Artículo 397 establece el plazo de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo. El Artículo 401 fracción III, señala las causas de terminación del Contrato Colectivo; el Artículo 395 nos indica la calificación de la licitud en las cláusulas de exclusión del Artículo 459 fracción I, previene la inexistencia de la Huelga que no se ajuste a los términos del Contrato Colectivo y el Artículo 358 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas, para resolver los problemas económicos y sociales de sus agremiados.

En la práctica, las partes han contribuido a la mayor efectividad del Contrato Colectivo en grandes proporciones.

Por lo que concluyo que la materia del Contrato Colectivo, específicamente las cláusulas que contiene, constituyen el contenido del pacto colectivo que tiene como finalidad regular la situación económica-social objeto de esta institución que tuvo su esencia y base fundamental en el Artículo 123, el cual protege, reivindica y tutela a la clase trabajadora que es la clase económicamente débil.

CAPITULO QUINTO

## CAPITULO QUINTO.-

### CARACTERISTICAS DE LAS CLAUSULAS OBLIGATORIAS Y POTESTATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- a) Normativas.
- b) Obligatorias.
- c) Envoltura.
- d) Eventuales y Ocasionales.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS CLAUSULAS OBLIGATORIAS Y POTESTATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

### a) NORMATIVAS.

Las características de las cláusulas obligatorias del Contrato de Trabajo son las que por obligación inexcusable de la Ley, se especifican en el acto colectivo, por que su contenido es lógicamente económico y protector de la clase trabajadora, después de haber sostenido luchas para obtener la protección que merece la clase trabajadora con las cláusulas que se estipulan, como son: las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, monto de los salarios que, por disposición expresa del Artículo 391 de la Nueva -- Ley Federal del Trabajo, ordena que jamás deberán de estar ausentes de toda contratación colectiva que se celebra entre una Asociación Profesional Sindical y una Asociación Patronal, porque si llegase a faltar algunas de estas cláusulas obligatorias, será nulo cualquier Contrato Colectivo de trabajo que se pacten entre Sindicatos ó Sindicatos y Patrón ó Patrones, según se desprenda de lo predeptuado en el Artículo 393 de la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente.

La característica de las cláusulas potestativas de los Contratos Colectivos, son aquellas que pueden ó no -- formar parte del Contrato Colectivo y éstas pueden ser todas aquellas que las partes deseen pactar, según se desprende de lo expresamente descrito en la fracción VII del Artículo 391 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, dichas estipulaciones - jamás podrán ser menos favorables para la clase trabajadora, según se interpreta del Artículo 394 de Nuestra Ley que implícitamente da a entender la doctrina y los preceptos antes invocados que las cláusulas que pueden pactarse en el Contrato Colectivo son las siguientes: La Cláusula de Exclusión, de ingreso ó admisión, las cláusulas de exclusión por separación, la reglamentación del derecho de huelga, las que estipulen jubilaciones para los trabajadores y todas aquellas que los favorezcan.

El fin primordial del Contrato Colectivo, es de finir las condiciones de trabajo a las que deben ajustarse - los contratos individuales, de acuerdo con el contenido del Artículo 396 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que establece el convenio celebrado entre uno ó varios Sindicatos de Patrones, con objeto de estipular las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una ó más empresas ó establecimientos.

Las condiciones de trabajo constan de formas de variada naturaleza, pero desde luego, la preocupación fundamental fué fijar el salario, ya que la primera denominación fué del Contrato de tarifa, como se estableció en la legislación Alemana que contenía minuciosamente todas y cada una de las labores distintas que la clase trabajadora cumplía al servicio de la empresa contratante con expresión de la retribución que a cada especialidad de trabajo corresponde, determinando así el salario por día, por semana ó por mes, según el tiempo y trabajo desempeñado y fijado también el salario por obra determinada, cuando la posición es el principal contenido del Contrato de Tarifa, pero a medida que la clase trabajadora comienza a agruparse, surge la Asociación Profesional, la cual consigue el equilibrio entre los factores de la producción y la fuerza de trabajo, apareciendo la gran empresa que de esta forma en la cuestión de salarios, dejó de ser la única y más importante, por el constante sufrimiento de la clase trabajadora, debido al trato que los patrones daban a esos menesterosos, surgiendo también la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, beneficios sociales y medidas de seguridad para evitar accidentes de trabajo.

Las primeras cláusulas normativas del Contrato Colectivo que regulan las condiciones de trabajo, pertenecen a la primera clasificación.

El tratadista Alfonso R. de Grijalva, cuando estudia el Contenido del Contrato Colectivo, nada más se refiere al aspecto normativo, diciendo que: "el contenido de los

nactos es muy variable". Sus cláusulas pueden referirse al salario, modo de calcular salario mínimo, condiciones de normal trabajo, horas extraordinarias, descansos, a las indemnizaciones en caso de enfermedad, a la contratación de obreros extranjeros, al número de aprendices, a los plazos para la rescisión de los Contratos Individuales, etc.

Paul-Pic clasifica el Contenido del Contrato Colectivo en tres partes:

1. En núcleo, que abarcó las cláusulas en número ilimitado, que se referían a las modalidades de los Contratos Individuales ó de equipos que celebren las partes ligadas a la convención.
2. La envoltura protectora, que era en las cláusulas referentes a las prohibiciones de derogar el Contrato Colectivo, las de adhesión eventual de terceros, las que fijan los derechos sindicales, las que mencionan la huelga y las cláusulas sobre arbitraje ó compromiso.
3. Las que se refieran a la aplicación y duración del Contrato Colectivo.

El tratadista Juan D. Pozzo al estudiar el Contrato Colectivo, lo clasifica en cláusulas de tipo normativo, como principal finalidad del mismo contrato y en cláusulas de tipo obligacional. Las cláusulas normativas nos indican: que la Convención Colectiva crea normas a las que ha de ajustarse el Contrato Individual, dando a entender que las cláusulas normativas deberán regular las situaciones que surjan de las relaciones individuales de trabajo. Estas cláusulas se refieren a las condiciones a las que deben sujetarse los Contratos Individuales que se celebran entre partes sometidas al ámbito de la Convención de Trabajo.

En estas clasificaciones hay cláusulas que se refieren a la remuneración como punto importante en la relación laboral y contemplan la división territorial, dado que se fija

la retribución por zonas ó en distintas categorías de establecimientos para la fijación de las retribuciones mínimas. Hay también cláusulas que se refieren a las obligaciones de los trabajadores, siendo aquellas que hace referencia al cumplimiento de la obligación del trabajador. Por ejemplo: horario, formas de trabajo, descanso, vacaciones, faltas justificadas, etc. Cláusulas relativas a la Contratación Individual, siendo aquellas normas de duración, formación y fijación de indemnización por despido injustificado. Cláusulas de reintegración, en las cuales se obliga a los patrones a reinstalar a los trabajadores que sean despedidos por algún conflicto laboral. A mi entender, no se debe clasificar esta cláusula dentro del elemento normativo, por estar destinada a establecer condición para los contratos Individuales de Trabajo, y en el caso de la reinstalación cuando se trate de dejar sin efecto un despido válidamente realizado antes de celebrado el Contrato; en el caso de esta cláusula, no tiene el carácter de ser elemento normativo, sino obligacional.

La cláusula de exclusión comprende dos aspectos, la relativa al ingreso ó de admisión y de exclusión por separación, la de ingreso será perfectamente válida si la pactan las partes que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo, porque no se opone al principio de libertad sindical, aún cuando se tiene el derecho a participar ó no del sindicato que se reconoce como representante de los intereses profesionales. Las cláusulas deben estar por encima de la libertad individual de cada obrero, pues así la Asociación Profesional podrá tener fuerza y personalidad para cumplir sus finalidades, pero la realidad es que el patrón siempre trata de tener trabajadores no sindicalizados para que de esta forma pueda enfrentar con más fuerza a la Asociación Profesional, que ésta, desde luego, se verá debilitada mientras menos sean los miembros que pertenezcan al Sindicato ó Sindicatos.

Opino que la cláusula de exclusión es válida de

la retribución por zonas ó en distintas categorías de establecimientos para la fijación de las retribuciones mínimas. Hay también cláusulas que se refieren a las obligaciones de los trabajadores, siendo aquellas que hace referencia al cumplimiento de la obligación del trabajador. Por ejemplo: horario, formas de trabajo, descanso, vacaciones, faltas justificadas, etc. Cláusulas relativas a la Contratación Individual, siendo aquellas normas de duración, formación y fijación de indemnización por despido injustificado. Cláusulas de reintegración, en las cuales se obliga a los patronos a reinstalar a los trabajadores que sean despedidos por algún conflicto laboral. A mi entender, no se debe clasificar esta cláusula dentro del elemento normativo, por estar destinada a establecer condición para los contratos Individuales de Trabajo, y en el caso de la reinstalación cuando se trate de dejar sin efecto un despido válidamente realizado antes de celebrado el Contrato; en el caso de esta cláusula, no tiene el carácter de ser elemento normativo, sino obligacional.

La cláusula de exclusión comprende dos aspectos, la relativa al ingreso ó de admisión y de exclusión por separación, la de ingreso será perfectamente válida si la pactan las partes que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo, porque no se opone al principio de libertad sindical, aún cuando se tiene el derecho a participar ó no del sindicato que se reconoce como representante de los intereses profesionales. Las cláusulas deben estar por encima de la libertad individual de cada obrero, pues así la Asociación Profesional podrá tener fuerza y personalidad para cumplir sus finalidades, pero la realidad es que el patrón siempre trata de tener trabajadores no sindicalizados para que de esta forma pueda enfrentar con más fuerza a la Asociación Profesional, que ésta, desde luego, se verá debilitada mientras menos sean los miembros que pertenezcan al Sindicato ó Sindicatos.

Opino que la cláusula de exclusión es válida de

acuerdo con lo manifestado en el Artículo 395 de la Nueva Ley Federal de Trabajo, que reconoce la licitud en los Contratos Colectivos, siendo la cláusula en virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajador unicamente sino a quienes estén sindicalizados, siempre y cuando sea voluntad tanto de la empresa como del sindicato pactarlas en el Contrato Colectivo. Distintos tratadistas piensan que es una cláusula que viola la libertad del hombre ó como antes se decía que se violaba el Artículo 4 Constitucional que dispone que a ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión, industria, comercio ó trabajo que le acomode, siendo lícito; desde luego la cláusula de exclusión jamás ha sido inconstitucional, siendo que en la Ley de trabajo de 1932, se establecía en su Artículo 49 como un derecho de la Asociación - Sindical Profesional para que los patrones que la celebran con los sindicatos, imponiéndose desde luego a los patrones en la Nueva Ley Federal del Trabajo, mediante el ejercicio del derecho de huelga a que tienen derecho los Sindicatos. Considero que la cláusula de exclusión ha sido inconstitucional, porque no ha existido prohibición del hombre para poder trabajar, como tampoco existe derecho al trabajo en determinada empresa, tratándose unicamente de que se cumpla con un determinado requisito, sin violarse el derecho que tiene el trabajador a dedicarse a la profesión u ocupación que más le guste, siendo lícita.

El Artículo 5 Constitucional, jamás se ha violado con la inclusión de la cláusula de exclusión, porque nadie podrá ser obligado a trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, sin atacarse así la libertad del hombre, que puede dedicarse a la profesión u ocupación que le convenga.

E. Krotoschin, cita normas que se refieran a la celebración y conclusión de contratos individuales, las partes de la convención pueden regular, además de los Contratos Individuales, la vida interna de la empresa, aunque en todas sus convenciones colectivas prevalecen estrictamente las nor

mas que regulan las relaciones individuales y hay que incluir a este tipo de normas, disposiciones referentes a la aplicación e interpretación de la convención, por ejemplo: las que establecen a determinada categoría ó clasificación del personal ó de la empresa ó zonas diferentes de aplicación. Estas cláusulas pueden tener un contenido variable como corresponde a la realidad de las relaciones individuales de trabajo, como son las reenumeraciones, suspensiones, horarios, etc. incluyendo disposiciones legales, tales como sobresueldos, vacaciones, pago de salarios en caso de accidentes, etc.

Pueden tener las cláusulas normativas un contenido negativo y anular ciertas modalidades de ciertas modalidades de trabajo que fueran admisibles, por ejemplo: La prohibición de ciertas modalidades de trabajo como la no aceptación de las propinas de la jornada nocturna.

También existen normas solidarias, éstas son: La fuente de Derecho para cada contrato individual y son las medidas ó mecanismos accidentales, tales como: instalaciones sanitarias, recreos y todas las disposiciones que tienen por objeto la organización del trabajo, del descanso y de la disciplina dentro de la empresa, creando así derechos y deberes entre las partes de los Contratos Individuales. Lo principal es que los trabajadores tienen el derecho de exigir el cumplimiento e instalación de los locales higiénicos.

En el contenido obligatorio, las partes de la convención estipulan derechos y deberes de carácter contractual, obligacional, pero regularmente entre las propias asociaciones contratantes. La convención, en virtud de las cláusulas expresas ó bien, por determinación de la Ley son sobre todo las llamadas obligaciones de mantener la paz social y de cumplir la convención ó sean las normas efectivas creadas.

Habiendo diferencia entre la parte obligacional de la convención frente a la parte normativa, consistiendo ésta en que las cláusulas no se refieren directamente a las

relaciones individuales como son los Contratos Individuales Laborales que sólo rigen la relación entre las partes que crean normas para facilitar ó garantizar el cumplimiento de las mismas; sino que, el aspecto obligacional contractual fija deberes normalmente entre las partes que intervienen ó sean las Asociaciones Profesionales Sindicales con el patrón ó los patronos.

La Teoría Alemana, sintetizó definitivamente la doctrina clasificando el contenido de la siguiente forma: El normativo, el obligatorio y la envoltura y el aspecto compulsivo.

La finalidad principal es fijar las condiciones de los contratos individuales, es decir, determina como elemento principal del contenido del contrato colectivo, el aspecto normativo como finalidad esencial y las demás, se producen en función de aquel.

El elemento normativo es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo ó sean las cláusulas que pasan a formar parte del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo obligaciones de patronos y trabajadores, aquienes se aplican ó a quienes aplicarse, encontrándose ligados por razones de trabajo ó que lleguen a ligarse y que formen ó lleguen a formar parte de los Sindicatos que pactaron las obligaciones; por eso, la parte normativa es la suma de reglas que determinan de acuerdo con la voluntad de las relaciones privadas de trabajo independiente, así como también cuestiones de empresa, de su organización social ó cuestiones que tienen por objeto instituciones conjuntas de las partes del convenio.

De la definición anterior, se desprende que hay normas de contenido, siendo aquellas que regulan las relaciones de trabajo sometidas al Contrato Colectivo. Afectando dichas normas al contenido de las relaciones de trabajo privado, es decir, una relación de trabajo social eficaz y existente, además deberá tratarse de una relación dependiente en

el sentido del Derecho de Trabajo, como pactos escritos que celebran Sindicatos con los Patrones sobre el Contenido Celebración ó extinción de las relaciones contractuales.

Al definir que las normas contienen específicamente la relación de trabajo, no manifiestan que se pacten reglas que contengan exclusivamente relaciones individuales, porque existen normas que crean los principios por los cuales se pueden determinar el contenido de la relación de trabajo como son: reglas sobre el tiempo posterior a la extinción de la relación de trabajo, en tanto que tenga normas jurídicamente laborales y bien normas solidarias, como aquellas que consideran al trabajador como miembro de la Empresa.

Las normas de contenido pertenecen a los deberes del patrón como la clase de remuneración del trabajo, así como forma y lugar de pago de salario y entre los deberes del trabajador, son las que reglamentan la clase, extensión, tiempo y lugar de la prestación de trabajo.

Existen normas de celebración, siendo aquellas disposiciones de un convenio colectivo que regula la constitución de las relaciones de trabajo, siendo sobre todo, los preceptos de forma. Existen también normas solidarias que toman al trabajador como individuo y no como miembro de la Empresa ó del grupo a que pertenecen. Son normas de aspecto general de la misma, tratando lo relacionado a todos los asuntos de la Empresa.

Hay tipos de normas también que se refieren a la organización social de la empresa, siendo las que rigen para todos los trabajadores y patrones sujetos al Contrato Colectivo

#### b) OBLIGATORIAS.

Con relación al elemento obligatorio, está formado por las obligaciones que aseguran el cumplimiento del

Contrato Colectivo de las partes que lo celebren ó sea Sindicatos patronales ó un patrón con Asociaciones Profesionales de trabajadores, que de esta forma constituyen las partes obligacional, disposiciones que crean derechos y deberes laborales entre las partes del convenio.

Los deberes aludidos se clasifican en deberes propios que incumben a las partes mismas del contrato y deberes de influencia, que han de realizarse por medio de la influencia de sus miembros para llevar a cabo una conducta conforme al Contrato Colectivo. Una de las principales disposiciones del elemento de referencia es el llamado deber de paz, que es una de las partes esenciales, cuyo fin principal es prohibir todo tipo de conflictos que pudieran suscitarse en el período de vigencia del contrato, que sólo afectan a las partes que intervinieron en la celebración del mismo.

Con relación al elemento compulsivo, son obligaciones que hacen posible la relación del Contrato Colectivo, basándose en la libertad contractual en la que existen deberes de las partes, tales son: el mantenimiento de determinados establecimientos como Instituciones de Asistencia Social ó bien deberes de realización respecto a las prestaciones de los miembros, como la cláusula exterior al convenio, que obliga a las partes a influir en sus miembros para que también sean empleados ó bien aplicarse la cláusula de exclusión que impide se concedan a los que no están sujetos a las condiciones estipuladas en el convenio. El elemento compulsivo es la obligación de hacer todo lo que sea jurídicamente posible para cumplir dicho contrato, especialmente ejerciendo influencia sobre sus afiliados, con todos los medios establecidos, como estatutos para que se atengan a las normas de contrato de tarifa en los pactos de trabajo.

El tratadista Rodolfo Cepeda Villarreal, al estudiar minuciosamente el contenido del contrato Colectivo, nos manifiesta que pueden distinguirse en la forma siguiente:

1. Esencial. 2. Fundamental, en contra-posición del contenido accidental ó secundario. Mencionando al respecto, que forman parte del contenido esencial las cláusulas con las que - deben conformarse de manera imperativa los contratos individuales de trabajo, citando para el caso horarios, vacaciones, trabajos extraordinarios, escalafones, salarios, métodos de remuneración, disciplinas, duración y resolución del Contrato, siendo el tipo de cláusulas indispensable para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo. También clasifica dentro de la esencia misma del Contrato Colectivo, las cláusulas que se refieren a la vigencia, a la extensión territorial y su aplicación, éstas son consideradas como válidas en las legislaciones extranjeras. Pero nosotros no podemos aceptar esta última clasificación que se sitúa dentro de la esencia misma del Contrato Colectivo, porque las cláusulas no quedan comprendidas en las relaciones individuales de trabajo, además las cláusulas accidentales se refieren a aquello que no se ha considerado dentro de la reglamentación de los contratos individuales y comprenden todo aquello que se refiere al Contrato Colectivo; de esta manera, se expresa el citado autor cuando analiza el contenido accidental, dividiéndolo en tres categorías: 1. Siendo aquellas disposiciones que no pueden ser consideradas dentro de las que reglamentan la celebración de un contrato individual de trabajo, que sólo se refiere exclusivamente al método colectivo. 2. Esta segunda clasificación está constituida por disposiciones transitorias que se estipulan en la celebración del contrato colectivo de trabajo, las que especifican pagos en caso de huelga. 3. Esta tercera clasificación se refiere nada más al contrato colectivo, por ejemplo: duración del propio Contrato que debe quedar comprendida en el contenido accidental y no el esencial.

El tratadista mexicano J. Jesús Castorena, nos indica lo siguiente: Las estipulaciones que deben contener un Contrato Colectivo de Trabajo son dos clases: 1. Las cláusulas obligatorias que necesariamente por disposición inexcusable de la Ley tienen que hacerse en el Contrato Colectivo, siendo las cláusulas obligatorias que se refieren

al monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombres y domicilio de las partes, empresa o establecimientos en los que se aplicarán, su duración territorial y empresa o dependencia a las que se aplicarán dichos preceptos que contenga el referido Contrato Colectivo; así como las circunstancias en que se pacta; - este autor alude a los artículos 191 y 194 de la Ley Federal del Trabajo. De las segundas cláusulas indica que son aquéllas, facultativas y potestativas para las partes, refiriéndose a las estipulaciones que estimen convenientes de acuerdo con el artículo 191 fracción VII; también menciona - que las partes pueden pactar la Reglamentación del Derecho de Huelga; las cláusulas de Exclusión, de ingreso y por separación; la creación de comisiones mixtas; la designación de Delegados Sindicales para conocer o resolver ciertas clases de problemas, como los establecidos en las fracciones - XII y XIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; - las relativas a que se debe proporcionar local para que el Sindicato sesione en los Centros Rurales de Trabajo, como lo establece la fracción XXI del artículo precitado; agregando, finalmente el Maestro Castorena que ha medida que ha ido evolucionando la celebración del Contrato Colectivo, las partes han enriquecido el contenido del mismo, llegando a obtenerse mejoras insospechadas; por ejemplo: se ha obtenido bastantes adelantos en lo que se refiere a la previsión social, concretamente a lo referente a atención médica y farmacéutica; así como pago de salarios durante padecimientos - no profesionales: deportes, escuelas elementales de capacitación; centros recreativos que suelen ser estipulados con cargo a las empresas y en ocasiones con participación sindical.

También se hace referencia que los Contratos Colectivos de Trabajo que se celebran en nuestro país, por parte del citado autor, no es frecuente reglamentar el Derecho de Huelga, las comisiones mixtas, los procedimientos para conciliar, etc., o sean las prescripciones ya marcadas - por la Ley de la Materia; además de que tales estipulaciones

como podían ser las enumeradas quedan perfectamente comprendidas en la declaración general a que hace referencia la fracción VII del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, -- la cual a la letra dice...VII.- Las demás estipulaciones - que convenga a las partes...

Al hacer el análisis del artículo 391, ya citado, vemos que contiene siete fracciones, las cuales se refieren al monto de los salarios; a los días de descanso y vacaciones; a las jornadas de trabajo; a su duración, ya sea por tiempo determinado o para obra determinada; a las empresas y establecimientos que abarquen; los nombres y domicilios de los contratantes y, "las demás estipulaciones que convengan a las partes". y, siendo el contrato colectivo de -- trabajo de gran importancia, lo mismo lo es el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que lo regula, por lo que, entonces se concluye que las primeras seis fracciones se refieren a las principales estipulaciones que debe contener -- todo contrato colectivo y si llegan a faltar dicha institución del contrato colectivo estará incompleta; pero una vez celebrado y aún siendo insuficiente en su contenido, formalmente se dice que está completo y ello es cierto, siempre y -- cuando las partes hayan convenido en las cláusulas legales y cumplido las formalidades requeridas; en cuando se tendrá la oportunidad, durante su vigencia, de socializar, y de acuerdo a las condiciones existentes en el momento concreto de la reivindicación o cumplimentación, de dicho contrato, -- por la Asociación Profesional Sindical.

c). -- Envoltura

El Tratadista Mario de la Cueva ha adoptado la Doctrina Alemana, manifestando que el contenido del Contrato Colectivo, son los elementos que lo integran, siendo los siguientes: La envoltura del Contrato, que según él es el conjunto de normas contractuales que se refieren a la duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo, a los límites de la aplicación territorial y temporal del Contrato Colecti

vo, a los límites de la aplicación del Artículo 206 de la Ley Federal de Trabajo que dispone que se extiende a todos los trabajadores, porque en forma expresa determina que las disposiciones del contrato se extiende a todas las personas que trabajen en la Empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Por principio, el contrato debe regir las relaciones Obrero-Patronales de carácter individual que se establezcan entre cualquiera de los trabajadores de la empresa, sin interesar la categoría que tengan.

Para mayor abundamiento, el Artículo 124, nos indica que el contrato colectivo se aplica a los empleados y a toda clase de trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario en el mismo Contrato Colectivo; sin embargo, la extensión a empleados de confianza puede tener limitación, porque el legislador manifiesta que es facultad de las partes exceptuar de su aplicación a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza.

Respecto a los trabajadores libres, quedarán incluidos dentro de la aplicación del contrato y la razón por la cual se extiende el Contrato Colectivo a todos los trabajadores de una empresa, deriva de la necesidad de que se establezcan condiciones iguales de trabajo para todos; de acuerdo con el Artículo 206 de la Ley de la Materia, que complementa la disposición del Artículo 36 que uniforma las condiciones de trabajo al servicio del mismo patrón.

Este elemento normativo no supone la aplicación extensiva del Contrato en perjuicio de los trabajadores libres; al citar el Art. 395 consagra la posibilidad de inclufrlos e incluyendo la cláusula de exclusión de ingreso en los contratos, que en forma categórica señala que dichas cláusulas y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que prestan sus servicios en la empresa en el momento

de celebrarse el Contrato.

El Art. 396 de la Ley establece la obligatoriedad y la extensión del Contrato a todos los trabajadores de la empresa, impidiendo que patrón y trabajador en forma individual, puedan discutir las condiciones especiales de la prestación de servicios, porque esas condiciones no podrán ser contrarias al contrato.

La última característica en el elemento normativo es la minuciosidad: en nuestro Contrato Colectivo se consignan toda clase de disposiciones que en un momento, hacen innecesaria la celebración de contratos individuales, así tenemos que los artículos 24 y 25 de nuestra Ley, no permite excepciones a la obligación de consignar por escrito el Contrato Colectivo tal y como lo describe el Artículo 390 de nuestra Ley. El Artículo señala las estipulaciones del Contrato Individual, pero en la práctica con un Contrato Colectivo se hace necesario la celebración de contratos individuales cuando exista un Contrato Colectivo, por la minuciosidad del elemento normativo del Contrato.

#### D) EVENTUALES Y OCASIONALES.

Al continuar el Maestro de la Cueva analizando el contenido del Contrato Colectivo cita un cuarto elemento que lo denomina cláusulas eventuales, siendo aquellas que ocasionalmente forman parte de él. Considera que sólo los tres primeros elementos son principales, pues las cláusulas eventuales pueden existir ó no sin afectar el contenido del Contrato; pero el Maestro de la Cueva al considerar que el elemento esencial es el elemento normativo llamándolo núcleo del contrato y a los otros elementos, el obligatorio y la envoltura, que vienen a ser el recipiente del elemento normativo.

De acuerdo con las teorías comentadas anteriormente, la mayor parte de los autores clasifican en dos grandes grupos el contenido del Contrato Colectivo: Primero, el

aspecto normativo, el cual nos dice que la finalidad del Contrato Colectivo es crear normas que regulen principalmente los Contratos Individuales, siendo las condiciones conforme a las cuales se debe prestar un servicio en forma individual. El segundo contenido obligacional, nos dice es el acuerdo entre dos grupos sociales basados en la libertad contractual que asegura la efectividad del elemento normativo, regulando las relaciones entre sindicato y empresa.

Afirmando los Autores aludidos, que el elemento normativo es el más interesante, porque es el que rige esencialmente en las relaciones individuales de trabajo y los otros elementos se presentan en función de aquel; pero analizando estos aspectos, me permito aportar una nueva clasificación del contenido del Contrato Colectivo. Clasificando en dos partes dicho contenido a mi modo de ver, son esenciales los dos, toda vez que es cierto que dogmáticamente se se para la parte obligacional del aspecto potestativo, la verdad es que los dos están relacionados, porque dependen la una de la otra. Si llegara a desaparecer el contenido obligacional en el Contrato, terminaría la vida jurídica existente entre las partes y también se eliminaría el aspecto potestativo, desapareciendo así el contrato colectivo, que de esta forma estaría en contra de la Teoría Integral del Art. 123 Constitucional y desde luego estaría en contra también del pensamiento de Heriberto Jara, José Natividad Macías, Victoria y Manjarrés, que contribuyeron en el debate constituyente de 1916 y 1917, estableciendo y rebusteciendo la Teoría Social que es reivindicadora y protectora de la clase trabajadora.

La clasificación que propongo es la siguiente:

En el Contrato Colectivo, en su contenido de carácter individual, deberán existir todas aquellas cláusulas que rijan principalmente las relaciones individuales que sean proteccionistas y reivindicatorias para los trabajadores y de cierta forma se logren nivelar las fuerzas del capital y del trabajador.

El Contrato Colectivo, deberá de contener características colectivas, en las cuales se estipulen las obligaciones que regulen las relaciones que existan principalmente entre sindicatos y empresa, sin olvidar las disposiciones que deberán pactarse, asegurando la aplicación del Contrato Colectivo como son las normas de celebración, duración, revisión y terminación del mismo. Todas las estipulaciones deberán aplicarse a la luz de la teoría integral que contiene el Art. 123, de finalidad eminentemente social, siendo el instrumento de lucha de la clase obrera para obtener mejores prestaciones con el pacto colectivo.

Nuestro derecho positivo en el Art. 391 de nuestra Ley, establece que el Contrato deberá contener: El monto de los salarios, jornada de trabajo, descansos y vacaciones y las demás estipulaciones que convenga las partes, desprendiéndose que esta disposición sólo se refiere a los pactos contractuales que regulan la prestación individual de los servicios, sin referirse a la forma en que deben regularse las relaciones entre sindicato y empresa. Estas condiciones que están en pacto contractual que comprenden las disposiciones a que se refieren en el Art. anteriormente citado, podemos pensar que tienen un contenido perfecto desde el punto de vista legal, pero no desde el punto de vista técnico, porque existen otros artículos que complementan el contenido del Contrato, siendo los siguientes: Artículo 397, que establece el plazo de vigencia del Contrato Colectivo; El Artículo 459, previene la inexistencia de la huelga que no se ajuste a los términos del Contrato Colectivo y el Artículo 392 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para resolver los problemas económicos y sociales de sus agremiados.

Por tanto, considero conviene que debe adicionarse al Art. 391 de la nueva Ley Federal del Trabajo las siguientes fracciones: Artículo 391. El Contrato Colectivo contendrá:

VII. La regulación de las obligaciones que surjan

entre Asociación Profesional Sindical y Patrón ó Patrones.

VIII. Las indicaciones para garantizar la aplicación del Contrato Colectivo, siendo las normas de celebración, revisión y terminación del pacto colectivo.

Con la complementación que sugiero, pienso que será más técnico nuestro precepto, con relación al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO SEXTO

## **CAPITULO SEXTO.-**

### **NORMAS OBLIGATORIAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

- a).- Concepto Jurídico.
- b).- Antecedentes.
- c).- Justificación.
- d).- Procedimiento en la Ley Federal del Trabajo.
- e).- Procedimiento en la Convención Obrera-Patronal.

a).- CONCEPTO JURIDICO

El tratadista Alfonso B. de Grijalva, al analizar el contenido del Contrato Colectivo del Trabajo se refiere al aspecto Normativo manifestando que el contenido de los pactos colectivos es muy variable; pero que las cláusulas -- que no pueden faltar son, desde luego, las que se refieren -- al salario, jornada de trabajo, descansos y las vacaciones a que tienen derecho los trabajadores.

El tratadista Juan de Pozzo manifiesta que el -- Contrato Colectivo contiene cláusulas de tipo Normativo a -- las que ha de ajustarse el contrato individual, dando a entender que las cláusulas de tipo normativo deben regular las relaciones que surjan de los Contratos Individuales de Trabajo, refiriéndose a las condiciones a las que deben sujetarse las partes contratantes; en tales cláusulas existen las relativas a la remuneración, como punto mas importante de la relación laboral, formas de trabajo, que equivale a la jornada, horario de trabajo, descansos y vacaciones.

E. Krotoshin, nos indica que en la celebración de Contratos Colectivos, las partes pueden regular, además -- de los contratos individuales, la vida interna de la Empresa y que deben prevalecer las normas referentes a la aplicación de dicho contrato y, fundamentalmente las estipulaciones de tipo variable, pero fundamentales, como son la remuneración, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones.

La Teoría Alemana le dió importancia al contenido Normativo de Tarifa, cuya finalidad es fijar las condiciones de los Contratos Colectivos desde el punto de vista normativo, manifestando que el elemento normativo es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo, -- siendo obligación de obreros y patronos estipularlas en el -- referido pacto por ser a quienes llegarán a aplicarse, consistiendo dichas normas en la fijación de salario, jornada de trabajo, descanso y vacaciones.

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, al estu--

diar el contenido del contrato colectivo del trabajo nos --- dice que el contenido esencial son las cláusulas que deben conformarse de manera imperativa a los contratos individuales de trabajo, siendo, desde luego, las relativas a los salarios, horarios de trabajo, descanso y vacaciones, por lo que, conteniendo dichas cláusulas los contratos colectivos, tendrán validez su celebración entre sindicatos y empresas.

Otro insigne maestro, Don J. Jesús Castorena -- señala en su libro que las cláusulas obligatorias son aquéllas que por obligación inexcusable de la Ley, deben especificarse en el Contrato Colectivo al celebrarse este y dichas cláusulas son las relativas a los salarios, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones. A cualquier falta de ellas el contrato carecería de validez.

Otro autor mexicano, Enquerio Guerrero manifiesta que las cláusulas obligatorias son aquéllas que se pactan en los contratos colectivos entre asociación profesional o sindical y empresa o empresas y son las referentes al trato de cuestiones obligatorias; es decir, monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones. .

Dicho tratadista, al analizar el artículo 393 de la Ley Federal del trabajo dice que tal artículo contiene la importancia que el legislador le dió al capítulo de los salarios y la falta de su aplicación en ese respecto, la sanciona con la inexistencia del Convenio que, textualmente lo dice, pretende ser contrato colectivo; en cambio, si faltan las estipulaciones referentes a jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se estará a la aplicación de las disposiciones legales; es decir, no podrá entonces declararse inexistente.

El Maestro Mario de la Cueva al analizar el contenido del contrato colectivo, desde luego, adopta la Doctrina Alemana al referirse al elemento normativo y al efecto comenta el artículo 47, en relación con el 391, ambos de la Ley Federal del trabajo, manifestando que el primero de los-

artículos citados señala que le falta el elemento obligatorio y que en las cláusulas a que se refieren las fracciones del artículo 391, como son el monto de los salarios, las horas de trabajo, los descansos y vacaciones, aun condiciones generales de trabajo y que por tanto, existiendo en el contrato éste adquiere existencia jurídica sin necesidad de que nudiese contener otras cláusulas, las cuales, en todo caso - pueden ser subsanadas apejándose a la ley; pero las primeras constituyen el contenido indispensable del Contrato Colectivo y que una vez dado dicho contrato, se podrá, como ya se - dijo subsanarse de acuerdo a la ley, pero ninguna de las partes podrá solicitar su revisión, lo que si se hará si faltasen las cláusulas esenciales.

Nuestro Derecho Positivo, en el artículo 393 de la Ley Federal del trabajo, claramente claramente señala que en caso de que en ulgún contrato colectivo no se determine - lo referente a los salarios no producirá ningún efecto ningún efecto jurídico; pero si faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las - disposiciones legales conducentes.

En nuestra humilde opinión, se considera que el artículo 393 citado no se ajusta al sentir del Constituyente, en virtud de que en los debates de dicho Congreso se dijo que era necesario e indispensable regular la jornada de trabajo, los salarios y los descanso, redactándose el artículo 123 -- con algunas vaguedades para que el legislador secundario regulara y, en su caso, ampliara los conceptos vertidos en los discursos pronunciados en tal ocasión, principalmente el que pronunció el Lic. José Natividad Macías el 26 de diciembre - de 1916; por lo que considero que el artículo 393, ya citado, debe quedar plasmado en la Ley Federal del trabajo, en la siguiente forma...Art. 393.- No producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio al que le falten las determinaciones - de los salarios, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones...: ya que de otra forma se está traicionando a la - clase trabajadora

b).- ANTECEDENTES DE LAS CLAUSULAS OBLIGATORIAS DEL CON-  
TRATO COLECTIVO

En el Código de Napoleón ya se encuentran los--  
antecedentes de la fijación del salario en las estipulacio--  
nes del Contrato de arrendamiento que está regulado por los--  
preceptos civiles aunque cabe decir que no aparece ninguna--  
otra estipulación que protegiera al trabajador, ya que en es-  
sa relación contractual, el patrón tenía las mayores prerro-  
gativas.

A principios del siglo pasado los trabajadores--  
tenían la esperanza de que con las corrientes individualis--  
tas y liberales, mejorarían sus condiciones de vida, pero no  
fue así, dándose cuenta, finalmente, que como clase trabaja-  
dora no tenían ninguna protección porque todos los elementos  
de la producción estaban en poder de los patrones.

Cuando se empezaron a dar cuenta de que dicha -  
clase trabajadora era una clase explotada, ya que no tenía -  
igualdad ni libertad para contratar, en virtud de que el pa-  
trón tenía siempre ventajas y por lo tanto determinaba a su  
libre arbitrio los salarios, los cuales eran bajos, aún para  
medio subsistir, trataron de fijar, con el patrón contratacio-  
nes verbales, las cuales, lógicamente, terminaban en cuanto  
el patrón quería. Por ello la jornada de trabajo era cada-  
vez mayor, incrementándose la miseria, ya que el trabajador--  
tenía que conformarse con lo que el patrón le ofreciera, tan-  
to que en esa época se hablaba del salario del hambre y la -  
jornada inhumana de la explotación de la clase trabajadora.

Philip Lomar, dice que la época de la corpora--  
ción fue cuando se formaron asociaciones de compañeros, quie-  
nes se dieron cuenta que los maestros se convertían en pro-  
pietarios de una empresa y que las exigencias para con los -  
trabajadores eran cada vez mayores; entonces, las asociacio-  
nes discutían con el patrón para que tengan mejores condicio-  
nes de trabajo, pero tales asociaciones siempre fueron hosti-  
lizadas y perseguidas pues el Estado protegía las corporacio-  
nes y permitía que estas fijaran sus propias condiciones de-  
trabajo, debiendo, los obreros aceptar el salario que el ---

dueño les ofrecía, además de que la libertad estaba restringida, ya que el obrero no podía trabajar en otro sitio.

Alfonso García dice que al liberalismo le debemos la existencia del contrato colectivo, pues esta doctrina pregonaba la libertad contractual y la autonomía de la voluntad; ahora bien, en la realidad social era el empresario --- quien impartía su propia voluntad y fijaba las condiciones de trabajo, por lo que ello es el origen del contrato colectivo, debido a la inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador y los abusos contractuales del empresario.

Mario L. Devesali manifiesta que al empezar a desarrollarse el Contrato Colectivo en el derecho Privado, sólo se fijaba lo referente a los salarios y ello era en el comodato o contrato de tarifas y los trabajadores que ingresaran en el futuro, aceptaban el régimen que imperaba o sea -- que, se adherían al contrato ya pactado y era estipulado por una delegación de obreros de la fábrica, quienes tenían la representación de sus compañeros y obligaban sólo a los obreros de dicha fábrica.

Mario de la Cueva dice que las cláusulas obligatorias surgen porque el empresario impartía su voluntad en el trabajo, dejando el Estado sin protección al trabajador, quedando al arbitrio del empresario formular el llamado reglamento de trabajo, el cual contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada, salidas y descansos.

El Maestro Trueba Urbina dice que los antecedentes de la jornada de trabajo y la fijación de los salarios -- se encuentran en la desesperante situación en que se encontraban los obreros de las fábricas de Caranca y Rio Blanco a fines de 1906, en donde, como ya vimos, se veían obligados a irse a la huelga para que de ese modo contrarrestar la explotación de que eran objeto, luchando por la obtención de mejores condiciones de trabajo; las mejoras en Rio Blanco radica

ron en la acción opresora del capitalismo industrial, contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Y como ya vimos, los deseos de mejoramiento de los trabajadores y la imperiosa necesidad de defensa colectiva contra las jornadas de quince horas y las arbitrariedades de los capataces hicieron que los organismos recién fundados tuviesen inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron los obreros de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro, etc., y tal actitud, lógicamente, causó inquietudes profundas entre los patrones y fue cuando aprobaron, el 20 de noviembre de 1906 el Reglamento para la Fábrica de Hilados y Tejidos de Algodón, ya transcrito en páginas anteriores de este trabajo, lo que provocó, como también ya se dijo, la huelga de los obreros.

Es necesario recordar, en este tema, el trascendental discurso de José Natividad Macías, en el cual dijo... los obreros tienen hambre y no pueden vivir con el mísero salario que hoy ganan en las fábricas y es necesario que empecemos por darles sino todo, la parte que les corresponde o, cuando menos, una mínima parte de ella.. A este discurso se refirió siendo ya Diputado Constituyente en apoyo de los trabajadores, en la sesión del 2 de diciembre de 1916, sesión preliminar al dictamen del artículo 123, en donde quedaron plasmadas las estipulaciones obligatorias del Contrato Colectivo del Trabajo; el anterior discurso lo pronunció primeramente el 13 de noviembre de 1912.

#### c).- JUSTIFICACION

Las cláusulas obligatorias del Contrato Colectivo se justifican de acuerdo a nuestro Derecho Positivo, en virtud de que si falta alguna de ellas al celebrar el convenio por medio de la asociación sindical y patrón o patrones carecerá de validez jurídica el referido convenio, como se desprende del artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo.

El Constituyente de 1916-1917, en la sesión de 28 de diciembre de 1916, en la cual intervinieron los Diputa

dos José Natividad Macfía, Heriberto Jara, Victoria y Manjarrez, robustecieron la Teoría Social y alentaron la penetración del Derecho Social en la Constitución, interpretando -- los principios de las causas del Movimiento de 1910 y obedeciendo a los antecedentes que originaron las sangrientas luchas de cananea y Rio Blanco; de tal forma se establecieron y destacan las estipulaciones relativas a las jornadas de -- trabajo, los salarios, los descansos y, aunque expresamente no lo contiene el art. 123, lo de las vacaciones, ello debido a un error; además, ya se ha dicho en forma categórica que dicho precepto constitucional no solo es proteccionista, sino que también es reivindicador de la clase obrera, por ello se previeron las cláusulas motivo de este trabajo y que jamás deben faltar en todo contrato colectivo, en virtud de que la clase patronal siempre ha sido voraz ya que nunca ha atendido al desgaste físico del trabajador ni le importa que se -- cultive ni que atienda a su familia, negándole siempre el derecho de mejores condiciones de vida, para el citado trabajador ni para de quien dependa de él.

d).- PROCEDIMIENTOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las cláusulas obligatorias del Contrato Colectivo deben estipularse en el momento de llevarse al cabo el convenio en virtud del cual la asociación profesional sindical y empresa o empresas fijan las condiciones de trabajo que regirán por un período determinado y con las condiciones que -- marca la Ley, y, cumpliendo con ello, dicho convenio deviene en Contrato Colectivo de Trabajo; al efecto el artículo 415 de la Ley Federal del trabajo nos señala dichas formalidades tales como la cantidad de trabajadores, el procedimiento correspondiente, etc. Al estudiar dicho artículo es pertinente hacer una observación, ya que en la Fracción VI, inciso -- a) no establece si la demanda deba presentarse conjuntamente por los trabajadores y los patrones; sin embargo consideramos que tal escrito puede ser presentado por su parte cada -- una de las partes, ya que la Ley no los obliga a hacerlo conjuntamente. Respecto al inciso b) de dicha fracción pensamos que la obligatoriedad no debe indicarse de oficio, ya que es únicamente obra de las partes.

La solicitud o demanda que se haga a la autoridad del trabajo que corresponda y debe, esta autoridad cerciorarse que los solicitantes que constituyan la mayoría existan físicamente, ya que si no es así, después de realizarse las encuestas debe desecharse la solicitud o demanda.

La publicación de la solicitud o demanda tiene por objeto cumplir con la Garantía de Audiencia, consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política Mexicana.

La oposición contra la obligatoriedad del contrato colectivo debe hacerla parte legítima solamente, exponiendo las razones por la cual se considera que no debe decretarse su obligatoriedad.

La ley establece que el procedimiento debe seguirse en la Audiencia; pero consideramos que solamente se trata de un procedimiento administrativo para manifestar la inconformidad ante la secretaria del Trabajo. Los actos preparatorios, desde la solicitud o demanda hasta la publicación, para que el contrato colectivo pueda elevarse a la categoría de obligatorio son dándoles la intervención a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga, fijándose posteriormente la Audiencia de ofrecimientos de pruebas que justifiquen o contradigan la oposición, constituyen un juicio en el cual deban de cumplirse todas las formalidades del procedimiento.

Respecto a la revisión, los pasos que se deben seguirse para ello, quienes pueden solicitarla, las circunstancias, procedimientos, etc., nos hablan los artículos 397, 399, 426, 398, 419, todos de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, al comentar el artículo 426 citado; es decir, el que habla de las modificaciones al contrato colectivo nos dice que, según los cambios en las circunstancias de la vida, durante la vigencia de los contratos colectivos y contratos ley, los trabajadores, como lo estipula el mismo art. 426, pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, recomendando que el medio mas conveniente para hacerlo es ejerciendo el derecho-

de huelga, el cual es el camino para darle mas efectividad.

Consideramos, por nuestra parte, que el comentario del maestro Trueba, respecto a la modificación y revisión ya que las condiciones de la vida están en constante movimiento, es acertado, maxime que al variar dichas condiciones es necesario ajustar nuevamente el Contenido del Contrato Colectivo con el objeto de restaurar el equilibrio de intereses entre la Asociación Profesional Sindical y la empresa o empresas que lo suscriben, teniendo, previamente, que demostrar que el equilibrio entre los factores de la producción se ha roto en virtud de nuevas exigencias, en su mayoría, de orden económico; apuntando, desde luego, que las nuevas condiciones económicas tenderán a ser siempre mas favorables a la clase trabajadora; sin embargo, el gran cáncer, se da el caso de que los dirigentes sindicales traicionan los intereses de los trabajadores y, consecuentemente, el sentir del Constituyente plasmado en el artículo 123 de la Constitución Mexicana y prescrito en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se señala que, en ningún momento, no podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores. Ya, aunque sea en contadas ocasiones, se ha dado el caso de que los líderes sindicales traiciona a sus representados y, aquéllos han sido removidos de sus cargos, -- previos los trámites legales conducentes y, de tal forma, se reivindica la clase trabajadora.

e).- PROCEDIMIENTO EN LA CONVENCION OBRERO PATRONAL.

Tomando en cuenta que el procedimiento establecido por nuestra ley es teoría simple, ya que en la práctica no se lleva al cabo, ya que se substituye por la costumbre de la Convención Obrero-Patronal, ya que en la realidad no existe un contrato colectivo que se haya firmado por las dos terceras partes, ya sea de trabajadores o de patronos, de una rama industrial determinada y, muchas veces, recurriendo a la ignorancia y, en otras veces, a la corrupción de los líderes sindicales, los cuales sin escrúpulos traicionan a sus agremiados, se fijan de antemano condiciones de trabajo que-

someten a los trabajadores, casi siempre, al capricho del -- patrón.

Siguiendo lo manifestado anteriormente, vemos -- que una vez cumplidos con los requisitos principales que exige la Ley, se efectúan cambios en el procedimiento que da -- origen al contrato colectivo obligatorio; pero debe tomarse -- en cuenta la existencia previa de un contrato colectivo de -- empresa, aunque de acuerdo a la costumbre de la Convención, -- es la clase trabajadora o la patronal, según sea el caso, los que solicitan al Departamento de Convenciones de la Secreta -- ría del trabajo, con la finalidad a que se lleve a efecto una convención, para cerciorarse si conviene o no celebrar el Contrato Colectivo Obligatorio; una vez hecho esto y con la -- personalidad debidamente acreditada por las partes, el Depar -- tamente de Convenciones certifica la mayoría requerida, reca -- bando para tal fin los informes del Departamento de Registro de Asociaciones de la misma Secretaría, convocando posterior -- mente a una Convención para que asistan los representantes -- de los trabajadores y de los patrones.

La convocatoria se hace a través del Diario Official de la federación, señalando fecha y hora en que se rea -- lizará la Convención. En la reunión se hace un reglamento -- de trabajo, nombrándose un secretario de las Mesas Directivas de la Convención; posteriormente si es aprobado por las par -- tes el convenio y siempre que esté reunida la mayoría reque -- rida, previa la discusión correspondiente, se elaborará el -- contrato colectivo que regirá en la Industria y Región econó -- mica de que se trate; desde luego, como ya se dijo, sino sur -- ge ninguna oposición en quince días y que se haya depositado -- en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en el Depar -- tamento de Convenciones, el ejecutivo Federal podrá declarar -- lo obligatorio para toda la Industria y: egión económica de -- que se trate, mediante un decreto y cumpliendo con las forma -- lidades esenciales del Procedimiento.

Debe concluirse que el Procedimiento que la Ley indica para la celebración y revisión del contrato colectivo, en la realidad no se lleva a efecto, ya que se realiza de -- acuerdo a la costumbre en la Convención Obrero-Patronal.

CAPITULO SEPTIMO

## CAPITULO SEPTIMO.-

### NORMAS POTESTATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- a).- Concepto Jurídico.
- b).- Antecedentes.
- c).- Razón de pactarlas entre Sindicatos y Empresas.
- d).- Justificación.
- e).- Interpretación.
- f).- Procedimiento en la Ley Federal del Trabajo.
- g).- Procedimiento en la Convención Obrero-Patronal.
- h).- Crítica y la Cláusula de Exclusión.

## CLAUSULAS POTESTATIVAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

### a).- CONCEPTO JURIDICO.

El tratadista Raynaud señala que las cláusulas secundarias son las que aseguran la aplicación del Contrato Colectivo, constituyendo la envoltura protectora y que tal envoltura contiene las cláusulas que no permitan la derogación de los términos del dicho contrato; las de adhesión eventual, por ejemplo la cláusula penal para el caso de concurrencia desleal; de identidad de condiciones para los trabajadores nacionales y extranjeros; de a trabajo igual salario igual, la penal por ruptura del contrato; las referentes a la huelga y al derecho sindical, etc.

Philipp Lotmar, sostuvo a principio de este siglo que son las disposiciones transitorias que se convienen en ocasión de la celebración de un contrato colectivo y que pueden referirse a la terminación de una huelga, poner fin a un paro, a la reanudación del Trabajo; a la supresión del boicot iniciado por los trabajadores contra la empresa o viceversa, etc. Además, estas cláusulas no son necesarias para que exista dicho contrato, ya que son normas accidentales.

Otro autor, Huek-Nipperdey dice que las cláusulas potestativas son las obligaciones que contraen las partes contratantes que celebran un contrato colectivo y que no son esenciales para su existencia y como ejemplo cita las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical.

También se ha dicho que las cláusulas potestativas son las cláusulas accidentales que contemplan situaciones esenciales del contrato colectivo, tales como las sanciones, procedimiento en los conflictos relativos a interpretación y aplicación; las de exclusión; requisitos que debe reunir una persona para ingresar a laborar a una empresa, las que prevean la creación de instituciones de previsión y asistencia, etc.

El maestro Cepeda Villarreal, en su libro, dice, siguiendo a la doctrina alemana que las cláusulas accidentales se refieren a todo aquello que se ha considerado dentro de la reglamentación de los contratos individuales, siendo - las disposiciones transitorias que se indican en la celebración del Contrato Colectivo y lo concerniente a la duración del mismo.

Juan D. Pozzo, nos dice que son las normas que crea la convención colectiva y las que han de ajustarse los Contratos individuales y que también deberán regular las situaciones que surjan de las relaciones individuales de trabajo y que, además, se refieren, por ejemplo a la fijación de indemnizaciones por despido injustificado, por lo que concluye diciendo que son cláusulas de reintegración como cuando - se obliga a la reinstalación de los trahajadores despedidos por algún motivo injustificado.

El autor mexicano Euquerio Guerrero al referirse a estas cláusulas dice...al analizar el contenido del contrato Colectivo nos damos cuenta de que se incluyen cláusulas que se refieren a todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores como son las jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casa-habitación, ayuda para -- renta de casa, etc., y cuando haya cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candida-- tos para ocupar los puestos vacabtes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

También son las cláusulas referentes a los exámenes previos a nuevos movimientos de personal por las vacan-- tes que ocurran, las sanciones y además cuando haya que apli-- car la cláusula de exclusión por separación.

El Maestro Mario de la Cueva, al analizar el -- artículo 47, en relación con el 391 de la Ley Federal del -- Trabajo, manifiesta que para que exista el contrato colectivo no necesita de otras cláusulas, que las enumerada s en di-- cho artículo y que una vez que las partes se ponen de - - -

acuerdo en pactar las obligatorias, esenciales, que ya se han analizado, debe ser declarado como pactado dicho contrato y que las cláusulas no esenciales no forman parte del Contrato, ya que ocasionalmente o en forma accesoria se incluyen en -- los contratos.

J; Jesús Castorena, al referirse al tema a estudio dice que las cláusulas potestativas son aquéllas que pueden o no formar parte del contrato, y las cuales menciona in directamente el legislador y entre ellas se encuentra las -- cláusulas de exclusión, de acuerdo a lo establecido por los artículos 375, 371 y 413 de la Ley federal del trabajo; la -- reglamentación del derecho de Huelga, según el art. 459; la -- creación de comisiones mixtas, establecido por el art. 358 y la designación de delegados sindicales para conocer o resolver cierta clase de problemas de los que se enumeran en los artículos 379 y 423, fracción X de la misma Ley. Finalmente el Maestro Castorena dice...que la ley --ada expresa de -- aquéllas Normas que la Doctrina no ha descubierto y son aquéllas que diariamente están presentes en el Contrato Colectivo; pero que para esas estipulaciones queda abierta la puerta para que puedan ser incluidas en la declaración general -- a que se refiere la fracción VII del art. 391 de Ley Laboral tantas veces citada.

En virtud de lo anterior debe concluirse que, -- tanto en la Doctrina Extranjera como en la Mexicana, no existe un concepto concreto de lo que son las cláusulas potestativas, pero consideramos, junto con el Maestro Truba Urbinaque a la Luz de la Teoría Integral, debe enriquecerse el artículo 391 de la Ley Federal del trabajo adicionándole dos -- fracciones, como ya lo expresamos anteriormente, en lugar de la séptima fracción, la que dice que ...las demás estipulaciones que convengan las partes...en la siguiente forma; ya transcrita en párrafos anteriores y en las que se contendrán las cláusulas potestativas..VII.- Las obligaciones que regulan las relaciones que existen entre sindicato o sindicatos con patron, patrones o asociación patronal. VIII.- Las -- disposiciones que aseguren la aplicación del contrato colec

tivo, como son las normas de celebración, duración, revisión y terminación del mismo. Con tales fracciones sería mas -- técnico dicho artículo, ya que de otra manera el mismo solo podría contemplar lo referente a los salarios y lo demás que estipulasen las partes, por lo que debe tenerse mas cuidado en la elaboración de las leyes, maxime en las laborales, ya que es de todos conocido que la Legislación laboral mexicana es una de las mejores del mundo y ello por no decir que la -- de mejor contenido y brillantez.

b).- ANTECEDENTES.

La asociación de Trabajadores Organizados produjo entre otras, las condiciones favorables para que surgieran la influencia necesaria de la que carecían, para intervenir en la determinación de las condiciones de trabajo, efecto que implicó el verdadero objeto de la negociación entre las partes.

La asociación sindical influyó en la regulación genérica de las condiciones favorables, objeto determinado, en cada caso, por las experiencias de quienes intervenían.

Al nacer el Contrato Colectivo, ante la ineficiencia del Contrato Individual de Trabajo, en el que imperaba la voluntad del patrón, el empresario hacía el reglamento que contenía las condiciones de los servicios y a este reglamento debía adherirse todo hombre que deseara trabajar, no obstante que constituía una determinación colectiva de las condiciones de trabajo y no permitió que la clase trabajadora obtuviera mejores condiciones.

Philip Lotmar indica que al surgir en la Edad Media situaciones conflictivas entre maestros y compañeros, cuando éstos exigieron el respeto de sus derechos, mejores condiciones de vida y de trabajo, surgieron los pactos celebrados por las partes sindicales, originando de esta forma los antecedentes del Contrato Colectivo y las clásulas que lo integraban; así tenemos que los Contratos Colectivos

celebrados en 1363 para los tejedores de Estrasburgo y el de los herreros, fijaron las condiciones de ingreso ó de admisión de los compañeros y otras condiciones relativas al período de labores.

En México encontramos los antecedentes de las cláusulas potestativas del Contrato Colectivo, a principios del presente siglo. al ser elaborado el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla", en el cual se regulaba la admisión de trabajadores que fueron agitadores, ya que se les expulsaría de sus trabajos; esta reglamentación del 20 de Noviembre de 1906, motivó la indignación de la clase trabajadora, la cual se organizó en movimiento de huelga para conseguir mejores condiciones de trabajo, pero como el Sector Patronal contaba con el apoyo del Gobierno del General Porfirio Díaz, quien pronunció un laudo en Enero de 1907 dándole la razón a los empresarios, ordenando ahogar en sangre las aspiraciones de los trabajadores de las Fábricas ya indicadas y especialmente a los afiliados en los centros de trabajo de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz.

En la Ley Agustín Millán del 6 de Octubre de -- 1915, se fundaron los Sindicatos Veracruzanos para exigir la celebración de Contratos Colectivos y en los cuales se impuso la multa a los empresarios que se negaran a tratar con la asociación profesional obrera.

La Convención Colectiva de Trabajo para las Fábricas de Hilados y Tejidos de 1925 y 1927, contiene cláusulas relativas a mejores condiciones de trabajo y también --- cláusulas que se refieren a la vida misma del Contrato Colectivo.

Con motivo de la Revolución Constitucionalista, se produjo en México el desarrollo del sindicalismo y el Contrato Colectivo en el cual se pactan las cláusulas obligatorias y potestativas, aunque diversos empresarios invoca-

han que la celebración del Contrato Colectivo no era obligatorio, porque el Artículo 123 no expresaba tal circunstancia, pero la Doctrina y la Jurisprudencia contestaron con argumentos atinados, manifestando que el legislador consideró al Contrato Colectivo en el Párrafo introductorio de la disposición Constitucional, al hablar del Contrato de Trabajo, al estipular el Derecho de Huelga; se reconoció el derecho para pedir la celebración del pacto colectivo, de lo contrario no tendría razón la existencia del Derecho de huelga y de la Asociación Profesional.

Con posterioridad al Artículo 123, ninguna Legislación de los Estados dejó de referirse al Contrato Colectivo; así tenemos que la Legislación de Veracruz de 1918 y la de Hidalgo de 1928 así como el proyecto de Código de Emilio Portes Gil, reglamentaron el Contrato Colectivo y en igual forma lo hizo el proyecto del de la Industria y Comercio, la Ley Federal de Trabajo de 1931 en su Artículo 47---fracción V y en el Artículo 49 que finalmente reglamenta, también en el contrato colectivo, las cláusulas que deberán contener en la celebración del mismo, como se desprende de lo preceptuado en la fracción VII del Art. 391 y 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

#### c) RAZON DE PACTARLAS ENTRE SINDICATO Y EMPRESA.

Como se desprende de los distintos conceptos emitidos por los autores que han analizado el contenido del contrato colectivo, coinciden la mayoría de ellos, en virtud de que la razón principal de pactarlas al celebrar, revisar y modificar el pacto colectivo, es porque en el transcurso del tiempo, las condiciones generales de la sociedad y particularmente de la empresa, así lo ameritan; sobre todo el de mantener el equilibrio entre los factores de la producción, porque existiendo un desequilibrio, se motiva la necesidad de ajustar el contenido del Contrato Colectivo a las nuevas necesidades ó exigencias económicas.

La razón de estipular las cláusulas potestativas

en el Contrato Colectivo, se desprende desde luego del contenido de la fracción VII del artículo 191 que faculta a las partes contratantes a incluir cláusulas que crean pertinentes, sin que ninguna de ellas vaya en contra de los derechos de los trabajadores, toda vez que nuestra legislación laboral armoniza los intereses entre las partes contratantes, garantizando el debido y justo equilibrio entre los factores de la producción, basándose en el mutuo respeto que debe existir entre trabajadores y patrones.

#### d) JUSTIFICACION

Las cláusulas potestativas del Contrato Colectivo, se justifican en el Artículo 123 Constitucional fracciones XVI, XXII, XXVII inciso h); en la fracción XVI, se reconoce la existencia jurídica y social de la Asociación Sindical, desprendiéndose la existencia del Derecho de Expulsión del Sindicato de uno de sus miembros, sin que para ello se acepta la tesis de que el Estado se sustituya en el Derecho disciplinario de la Asociación Profesional que no produce consecuencias externas, porque de lo contrario, sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Público, que sólo es potestad del Estado.

La fracción XXII, prohíbe la cláusula de exclusión al exponer el patrón no podrá despedir al trabajador sin causa justificada, entendiéndose que no deberá considerarse justificado el despido, sin que lo pida el Sindicato, porque existe la libertad de pertenecer ó no a una Asociación Profesional Sindical, siendo válida si se es miembro del Sindicato y se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento y siempre que se haya estipulado en el Contrato Colectivo.

En la fracción XXVII inciso h), establece la nulidad de cualquier estipulación que implique la renuncia de algún derecho consagrado a la clase trabajadora.

En las fracciones que hemos analizado del Art. 123, considero que se encuentra justificación de las cláusulas

las potestativas del Contrato Colectivo, que expresamente el legislador Secundario las incluyó en los Artículos 49, 235, 236, 192 fracción IX, 253 y 269 de la Ley de 1931, que ha sido abrogada, pero que en su esencia el contenido de los Artículos de referencia se encuentran en la nueva Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 395, 371 y 413 que se refieren a las cláusulas de exclusión, el Artículo 459 establece la reglamentación del derecho de Huelga, el Artículo 358 se refiere a la creación de comisiones mixtas y los Artículos 379 y 423 fracción X, mencionan lo relativo a la designación de delegados sindicales para conocer ó resolver cierta clase de problemas que surjan con motivo de la relación Obrero-Patronal.

Por las invocaciones legales a que hago referencia y con fundamento en la fracción VII del Artículo 391 de nuestra Ley, opino que las cláusulas potestativas del Contrato Colectivo a la luz de la teoría integral, se justifique -- poder pactarlos entre asociaciones Sindical y Empresa ó Empresas, aunque desde luego este Artículo muestra deficiencia en su definición al referirse que se incluyan todas las cláusulas que las partes consideran oportunas, pero una vez estipuladas dichas cláusulas en el Contrato Colectivo y que se haya cumplido los requisitos de fondo y forma, el Contrato estará completo.

Además creo que las cláusulas Potestativas en la celebración del Contrato Colectivo son procedentes, en virtud de que a la luz de la Teoría Integral se fortalece la Asociación Profesional Sindical, manteniendo vigentes las aspiraciones de los trabajadores para obtener mejores condiciones de vida en la prestación de servicios, toda vez que con ellas se obliga al cumplimiento de las cláusulas que se pactan entre Sindicato y Empresa, en virtud de que en cualquier momento que se presenta alguna violación al Contrato Colectivo, la clase trabajadora podrán ejercer el Derecho de Huelga, para lograr que la clase patronal no se burle de las conquistas del proletariado.

e) INTERPRETACION

El maestro Trueba Urbina, nos dice que en la interpretación del Derecho de Trabajo, siempre regirá el Principio In dubio Pro-Operario ó por razones elementales de justicia social.

El Artículo 18 de nuestra Ley, nos dice que: En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o., en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador: este Artículo es comentado por Alberto Trueba Urbina, en la Nueva Ley Federal del Trabajo y al respecto, nos dice: que interpretar una norma de trabajo, consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social.

El constituyente José Natividad Macías, en su discurso del 28 de Diciembre de 1916, presenta las bases de interpretación jurídica y por ellas la Asamblea aprobó el Artículo 123 Constitucional y por tales circunstancias, se le otorgaron facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral para el Distrito y Territorios Federales, legislando también en materia laboral local de los Estados, es por eso que en cada Entidad Federativa la asociación profesional sindical y la empresa ó empresas, pactaban las cláusulas que contenían los Contratos Colectivos y que nuestra legislación laboral de 1931 en el Artículo 47 fracción V, nos habla con claridad de las más estipulaciones que convengan las partes, en esta fracción se encuentra el fundamento de las cláusulas potestativas que celebraban las partes en el Contrato Colectivo y que actualmente se encuentra el mismo sentido literal en la fracción VII del Artículo 391 de la Nueva Ley.

Considero que tanto el legislador secundario de 1931, como el de 1970, por prevendas económicas y compromisos políticos, tímidamente redactaron con deficiencia el contenido del Contrato Colectivo, en virtud de que en la Nue-

va Ley se incurre en el mismo vicio al transcribir la misma disposición, para que las partes estipulen las cláusulas que convengan, de esta forma siguen los líderes sindicales satisfaciendo sus intereses políticos y económicos a costa del sacrificio y explotación de que son objeto los trabajadores, porque aunque pacten cláusulas que aparentemente protejan sus agremiados, las violan en la realidad en contubernio con el empresario ó empresarios; por las consideraciones a que me refiero é interpretando la Teoría Integral, considero que las estipulaciones que pacten los sindicatos con las empresas en un Contrato Colectivo, deben ser con miras proteccionistas, tuteladores y reivindicadoras para beneficio de la clase trabajadora.

f) PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las cláusulas potestativas del Contrato Colectivo se pactan en el momento que las aceptan las partes que intervienen en la celebración ó revisión del Contrato Colectivo fijando las condiciones de trabajo, que regirán, asegurando el cumplimiento en el período de tiempo determinado, como se interpreta de lo preceptuado en el Artículo 397 que dispone que el Contrato Colectivo por tiempo determinado ó indeterminado ó para tiempo determinado, será revisable total ó parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399 de la Nueva Ley, que reprodujo en lo esencial las disposiciones contenidas en el Artículo 56 de la Ley abrogada, respetando el derecho de los patronos, lo mismo de los trabajadores para solicitar la revisión del Contrato Colectivo, lo cual consideramos que es lógico si tomamos en cuenta las características de este acuerdo en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones.

La revisión del Contrato Ley, se preceptua en el Artículo 415 cuyo objetivo principal es conseguir y hacer cumplir todas las prestaciones estipuladas en él; desprendiéndose de tal precepto, que tanto Asociación Profesional Sindical como Empresa ó Empresas, se obligan a observar las condi-

ciones normativas y obligacionales que se pactan y señalan en general, sin que puedan excederse de dos años, prestaciones en la Industria, en determinada región.

Cuando se pierde la armonía entre capital y trabajo, surge la razón impositiva de la revisión del Contrato Colectivo para discutir y estipular las cláusulas que fijarán las nuevas prestaciones que se adaptan a la realidad económica imperante.

Considero que ya no es necesario volver a transcribir el contenido del Artículo 415, por aparecer en el capítulo relativo de las cláusulas obligatorias y porque al mismo tiempo en que se celebren las cláusulas obligatorias, también se pactan las potestativas.

Las cláusulas potestativas a la luz de la Teoría Integral, deberán pactarse al celebrarse, revisarse y modificarse el Contrato Colectivo, porque éstas fortalecen la Asociación Profesional Sindical en virtud de que la finalidad de los sindicatos es el estudio y mejoramiento de las condiciones económicas de sus agremiados y con relación a las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación, de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 395, deja a voluntad de las partes que intervienen en el Contrato Colectivo estipularlas o no, pero desde luego, la asociación profesional sindical tiene el ejercicio del Derecho de Huelga, consagrada en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional y Artículo 450 fracción III de la Nueva Ley y con apoyo en dichos ordenamientos, los trabajadores sindicalizados podrán exigir que se pacten en el Contrato Colectivo; opino que dichas cláusulas nunca han sido Inconstitucionales, sino lo que ha sucedido en la práctica es la mala procedencia de los líderes sindicales, coaligados con los patrones, de aplicarlas sin llevar a cabo las formalidades esenciales del procedimiento, pisoteando en esta forma los derechos humanos.

g) PROCEDIMIENTO EN LA CONVENCION OBRERO-PATONAL

La costumbre Obrero Patronal sustituye al procedimiento señalado por nuestra Ley, que teóricamente es simple, aunque es de notarse que no menciona como deben llevarse a cabo las convenciones Obrero Patronales, en cuanto al procedimiento de revisión del Contrato Colectivo ó Contrato Ley, que consecuentemente trae una inseguridad jurídica que deja a merced de las vicisitudes políticas los intereses -- obrero-patronales que se tratan de tutelar a través de un contrato colectivo; por lo que sería deseable, a mi modo de ver, que se estableciera un procedimiento de acuerdo con la realidad, porque de los Artículos que hemos analizado y que se refieren al procedimiento de revisión, sólo se faculta a los trabajadores y patrones a solicitar la revisión del Contrato, pero ninguna forma reglamenta como debe llevarse a efecto la reglamentación, dando lugar a que en la práctica se efectúen por costumbre las convenciones obrero-patronales; para estipular las cláusulas que fijarán las condiciones de trabajo y las cláusulas potestativas que se refieren a la vida misma del Contrato de Trabajo.

#### h) CRITICA Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Nuestra legislación laboral no establece una reglamentación de las cláusulas de exclusión, ya que únicamente el Artículo 395 de la nueva Ley, se refiere a que la cláusula por virtud de la cual se obliga al patrón a no admitir como trabajadores, sino a quienes estén sindicalizados. Esta cláusula y cualquier otra que establezca privilegios en favor de los sindicatos, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte de sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

El objeto de la cláusula de exclusión de ingreso, es limitar la libertad del empresario para seleccionar su personal. Esta cláusula forma parte del elemento obligatorio del Contrato Colectivo, porque no es una condición de trabajo, sino un pacto que celebra el sindicato y el patrón para la selección

del personal; por tal motivo, no forma parte de el elemento normativo, porque no sirve para integrar el contenido de las relaciones individuales de trabajo.

La cláusula de exclusión de ingreso ya pactada, nos dá a entender que no podrá despedirse a los trabajadores; los contrato colectivos incluyen algunas reglas generales para la aplicación de las cláusulas de exclusión de ingreso. La más usual es la que señala un período de pruebas que resulta una garantía para el empresario, porque dentro de la empresa deberá probar el trabajador su competencia para desarrollar su trabajo. La duración de este término de prueba, fluctua entre 15 a 30 días, en la realidad sucede que el empresario aunque pacte la cláusula de exclusión de ingreso, pasa por alto el contenido del Contrato Colectivo, violando así los derechos que tutelan y protegen a la clase trabajadora, porque el patrón es el que imparte las consignas a los líderes sindicales, para que se contrate a trabajadores que convenga a los intereses de la empresa, por lo que es criticable la actitud sumisa de los líderes sindicales para prestarse al juego del patrón ó patrones, olvidándose que la cláusula de exclusión de ingreso es una medida de defensa de la Asociación Profesional, la cual pretende evitar que el patrón utilice trabajadores libres que a él lo fortalecen y la Asociación Sindical la debilita.

#### 1) LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Esta cláusula podrá pactarse también en el Contrato Colectivo, si ello conviene a las partes que intervienen en él, según lo establece el Artículo 295 de nuestra Legislación. Y una vez pactada, la cláusula de exclusión por separación, el Sindicato podrá pedir el despido de un trabajador que forme parte de él y que previamente haya sido expulsado del Sindicato, el elemento obligatorio de dicha cláusula tiene gran influencia en las relaciones individuales de trabajo, porque pone fin a ellas, pero no es una condición de trabajo porque no se refiere a la relación entre trabajadores y

patrones, sino que otorga un derecho al Sindicato para mantener la integridad de la Asociación Profesional; siendo criticable la actitud de los líderes sindicales porque la utilizan como un medio político en contra de aquellos trabajadores que no se someten incondicionalmente a la política de los sindicatos y de sus dirigentes, afectando en esta forma los intereses jurídicos de los trabajadores, sin que para ellos se cumplan con los requisitos de fondo y forma de la Ley que señala para la renuncia ó expulsión del trabajador que en la Nueva Ley, se establece con el Artículo 371 que los estatutos de los sindicatos deberán precisar los procedimientos para aplicar la sanción máxima a sus miembros, siguiéndose para tal efecto con las formalidades esenciales del procedimiento, porque al trabajador así se le dé la oportunidad de defenderse y ser oído y vencido en la asamblea respectiva; pero en la práctica los dirigentes sindicales hacen que los ordenamientos legales sean inoperantes, actuando ilegalmente a espaldas de los trabajadores.

Considero que con las críticas que hago, algún día los líderes sindicales sean honestos y que se preocupen un poco por leer la Teoría Integral del maestro Trueta Urbina, para que los derechos de los proletariados no sigan siendo burlados ya que dichos derechos surgieron de la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana que es donde tiene sus orígenes trascendentales el Artículo 123 Constitucional, que surgió del Seno de los Constituyentes de 1916-1917 para proteger, tutelar y reivindicar a la clase trabajadora.

### CONCLUSIONES GENERALES

1.- El Constituyente de Querétaro de 1916-1917 se inspiró en el movimiento social de 1910, dando origen a nuestra Carta Magna en la cual se plasma el Artículo 123, que tutela, protege y reivindica los derechos de la clase trabajadora, no obstante que desde 1917 quedó prevista esta garantía social. Fué hasta 1931, cuando el legislador secundario, reglamentó este Artículo en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Se observan algunas modalidades en lo referente al contenido del -- Contrato Colectivo de Trabajo, debido a la constante actividad de la clase proletaria.

2.- El Contrato Colectivo, surgió como consecuencia de la actitud sindical, estableciendo mejores condiciones socio-económicas dentro de la empresa, discutiéndolas previamente con la clase patronal.

3.- El Contrato Colectivo de Trabajo, contiene cláusulas obligatorias y potestativas, a las cuales tienen que sujetarse a las partes; siendo dependientes entre sí, pues si faltase alguna de ellas, no se configurara el pacto colectivo.

4.- El Artículo 391 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, carece de técnica, por existir otros preceptos en el mismo ordenamiento jurídico, que complementan el contenido del Contrato Colectivo, por ello es de considerarse que deben adicionarse a este precepto las fracciones que propongo.

5.- El Artículo 393 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, considero que no es correcto, por darle más importancia al salario que no se determine en el Contrato Colectivo, estableciendo la inexistencia del Convenio, dejando la aplicación legal para las otras cláusulas que se refieren a la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones; es por eso que sugiero se forme este precepto en la forma que he propuesto.

6.- El Artículo 395 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece la libertad que tienen las partes contratantes de estipular las cláusulas potestativas de exclusión de ingreso y por separación en el Contrato Colectivo, considero que el Legislador no reglamentó la celebración de las dos cláusulas que en la práctica existen, al mismo tiempo, aunque se trata de dos cláusulas distintas, por eso propongo la reforma de este precepto para que reglamente ambas cláusulas.

7.- Las cláusulas Obligatorias y Potestativas del Contrato Colectivo, al pactarse en la celebración, revisión y modificacion, se observa que no cumplen las partes con el procedimiento señalado por la Ley, quedando sustituido por la costumbre de la Convención Obrero-Patronal, por eso es de considerarse que deben reformarse al Artículo 415 en los términos que he propuesto.

8.- Con las cláusulas Potestativas que se pacten en el Contrato Colectivo del Trabajo, se fortalecen la asociación profesional, lográndose el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la relación obrero-patronal, para bien de los que viven del producto de su trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alberto Trueba Urbina: Derecho del Trabajo Teoría Integral.- Primera Edición, México.- 1970.
- 2.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera: Nueva Ley Federal del Trabajo, México.- 1971.
- 3.- Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga.- Ediciones Botas, México.- 1950.
- 4.- Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo.- Décima Edición, México.- 1970.
- 5.- Rodolfo Cepeda Villarreal: El Contrato Colectivo del Trabajo.- Segunda Parte.
- 6.- José C. Valadéz: Imágen y Realidad de Don Francisco I. Madero, México.- 1963.
- 7.- J. Jesús Castorena: Derecho Obrero, México.- 1970.
- 8.- Alfonso R. de Grijalva: El Contrato de Trabajo.- Segunda Edición.- Librería Española y Extranjera, Madrid.
- 9.- Euquerio Guerrero: Manual del Derecho del Trabajo, México.- 1971.